Washington State Department of Labor & Industries

¡Es la ley!

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

Leves para salario y horas extras

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

- horas trabajadas. Vea www.Lni.wa.gov/MinWage. Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el
- 85% del salario mínimo.

en una semana fija de trabajo de siete días.

 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

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

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 dentro de cada periodo de cuatro horas trabajadas.
- Si tiene menos de 18 años, vea la sección "Esquina de adolescentes" a la derecha

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."

Sus derechos como trabajador

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.

quina de adolescentes: lores 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 trabaio de menores
- para emplear a adolescentes. Este requisito se aplica a los niembros 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 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.

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

Washington State Department of Labor & Industries

Leyes para permisos de ausencia Permiso pagado por enfermedad

a 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

os 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 o supervisión
- 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 in conflicto militar, pueden obtener un permiso de ausencia no pagada 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.

PUBLICACIÓN F700-074-999 [10-2021]

pagados a los trabajadores. Este financiado por las primas pagad como por muchos empleadores. tomar hasta 12 semanas, según s la bienvenida a un nuevo integra afectados por una enfermedad o a un familiar enfermo, y para cie con el ejército. Como lo indicó la las primas comenzó el 1 de enero información, visite www.paidlea Permiso por discapacidad por embarazo: ejecu

por la Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington bajo la Lev contra la Discriminación del estado de Washington (WLAD, por su sigla en inglés). www.hum.wa.gov o 1-800-233-3247 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 acer valer su derecho a la licencia familiar y médica protegida bajo FMLA comunicándose con el Departamento de Trabajo en www.dol.gov/whd/fmla o al 1-866-487-9243.

Comuníquese con L&I

¿Necesita más información? ¿Tiene preguntas sobre cómo presentar una queja de derechos del trabajador? En línea: www.Lni.wa.gov/workers-rights Liame 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 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

1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sondos (TDD, po su sigla en inglés) llamen al 711. LSA es un empleador con igualdad de oportunidades.

Ley de seguridad y salud en el trabajo

TeenSafety@Lni.wa.gov.

¡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

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

Usted tiene el derecho de:

conducta en el trabajo.

- 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 trabajadores 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 90 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 infracción, 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 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 dentro de 8 horas.

Reporte a DOSH cualquier amputación sin hospitalización o pérdida de un ojo dentro de 24 horas. Para cualquier muerte relacionada con el trabajo, hospitalización,

amputación o pérdida de un ojo, debe reportar la siguiente información a DOSH:

- Nombre del empleador y número de teléfono.
- Nombre del negocio.
- Dirección y lugar donde ocurrió el incidente
- Fecha y hora del incidente. Número de trabajadores y
- sus nombres.
- 1-800-423-7233, presione 1 Breve descripción de lo sucedido. (disponible las 24 horas)

de L&Io

Dónde reportar:

Cualquier oficina local

Puede llamar a DOSH al

Empleadores — Ustedes tienen la obligación 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 a los trabajadores.

Acciones que usted debe tomar:

- Cumpla con todas las reglas de seguridad y salud en el lugar de 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).
- Ponga este aviso en un lugar visible para informarle a los trabajadores de sus derechos y responsabilidades.
- Antes de asignar trabajos, capacite a los trabajadores sobre cómo prevenir exposiciones peligrosas y proporcione el equipo de protección personal requerido sin costo alguno.
- Permítale 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 en forma confidencial con otros trabajadores.
- 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 lugar visible hasta que se hayan corregido todas las infracciones.

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

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/go/F416-081-909 | 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 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades. PUBLICATION F416-081-909 [07-2022]



EXENCIONES

DERECHOS

EXAMINADOS

DE LOS

TRANSPARENCIA EN EL PAGO DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

erechos establecidos por la Ley.

actividades relacionadas con la seguridad nacional.

ocasionado daños económicos al empleador

specto a las pruebas de polígrafo.

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 60-1.35(c)





2023-2024 Poster Presented By:





www.pitb.com

Sus derechos como trabajador

Administrado por otras agencias
Permiso familiar y médico pagado: administrado por el
Departamento de Seguridad para el Empleo de Washington.
Washington ofrece beneficios de permiso familiar y médico
pagados a los trabajadores Este programa de seguro está
financiado por las primas pagadas tanto por los trabajadores
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
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
información, visite www.paidleave.wa.gov.
Permiso por discapacidad por embarazo: ejecutado

Correo electrónico: ESgeneral@Lni.wa.gov

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



Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales ocales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Feder administra a ciertos indivíduos del sector privado que trabajan en

detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restrico a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículo ados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el us de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo

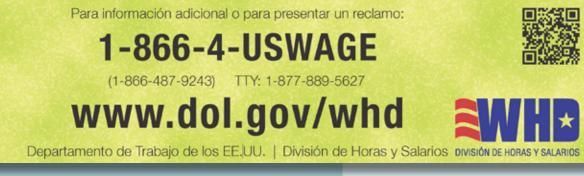
sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que stén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incident en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le hava La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deber e 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 ntes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a 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

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE	E HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.			
DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA	llean de sin suelde sin aurder su surrilee ner les siduientes remanes			
	 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 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 licencias normales del empleador.			
BENEFICIOS Y PROTECCIONES	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.			
REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD	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 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. 			
PEDIDO DE LA LICENCIA	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, 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 certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado tetermina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.			
RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razó calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia b elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si 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 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.			
UNI OD	Para información adicional o para presentar un reclamo:			
	1-866-4-USWAGE			
	(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627			
CONTROL AND	www.dol.gov/whd			



DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

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, usted tiene derecho a:

- Organizar un sindicato para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de
- empleo · Fundar, unirse o ayudar a un
- sindicato. Negociar colectivamente
- con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones
- laborales. Discutir sus términos y

condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.

- Actuar con uno o más compañeros de trabajo para meiorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas,
- de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las guejas 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.
- os comportamientos ilegales no serán permitido usted cree que sus derechos, o los de otros ian sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerlos, 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 cargos pueden se esentados por cualquier persona, no es necesari ae lo haga el empleado directamente afectad la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarior los salarios y beneficios no percibidos cuando ya sido despedido en contra de la ley; tambiér uede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deber iscar asístencia en la oficina regional más cercan

- Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador: Lo amenace con la pérdida de
- su trabajo a menos que apoye al sindicato. Rechace procesar una queia porque usted ha criticado a
- los representantes sindicales o porque no es miembro del indicato. Use o mantenga estándares o
- procedimientos discriminatorios I realizar recomendaciones desde una oficina de contratación
- Cause o intente causar que un empleador discrimine en 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 ense

ndicato para que los represente en form i empleador y el sindicato deba sar en buena la con genuño estuerza i que fije los términos y condicior oliso. El sindicato está obligado a lo justamente en las negoc iniento del acuerdo.

bién puede contactar a la NLRB al teléfono to: 1-844-762-NLRB (6572). Asistencia s idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas qué descen hablar co ntante de la NLRB deben enviar un electrónico a relay.service@nlrb.eoy. in representante de la NLRB enviará un correc



CANEAR PARA APRENDER N

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- · Le prohíba solicitar para un sindicato durante horarios no laborables -como antes o después del trabajo, o durante los recreoso distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamiento o salas de descanso.
- Lo cuestione sobre su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que
- desaliente su participación en ello · Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra. o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia v protección mutua. 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
- 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 especiales.
- Espie o filme actividades y reuniones sindicales pacíficas,

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a l ayoría de los empleadores del sector privado. Enti tienes están excluidos de la NLRA se encuentran lo mpleados del sector público, los trabajadores agrico 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 faunque los supervisores que havan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA pueder estar cubiertos por ella).

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

nos en <mark>www.esd.wa.gov</mark> y enl Solicitar beneficios por i

- Para solicitar beneficios necesitará: Su número de seguro social. Nombre y domicilio de todo empleador para
- quien haya trabajado en los últimos 18 meses. fechas en que comenzó y dejó de trabajar co 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. 5i en los últimos 18 meses estuvo con las Fuerzas rmadas pediremos también que envie por fax por correo una copia de su papel de baja

Formulario DD2141.

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







Employment Security Dep

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 no puede ser

Si ocurre una lesión en el trabajo... Su empleador está asegurado a través del programa de pensación 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

Los beneficios incluyen:

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

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. 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

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

PUBLICACIÓN F242-191-909 [12-2012]

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.

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

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.

o simule hacerlo.

electrónico al solicitante con instrucciones sobr cómo programar una llamada con el servicio da

de la NLRB: podrán encontraria en el sitio web de la agencia: www.nlrh.gov.

Si no puede registrar su solicitud en línea, trate unicarse con nosotros por teléfono Hame al 800-318-6022. Las personas con

impedimentos auditivos o del habla pueden llamar al Servicio de Retransmisión Washington al 711. Estamos para ayudare los miércoles y viernes de las 8 a.m. a las 4 p.m. excepto en los días de fiesta estata Prepárese para esperar en la línea.

Tiene que buscar trabajo cada semana que Visite la oficina WorkSource para ver todos los recursos GRATIS que necesita para encontrar trabajo lgunos son: talleres de trabajo, computadoras, copiadores, teléfonos, máquinas para fax, acceso al Internet y periódicos. Encuentre la oficina más cercana a usted en WorkSourceWA.com.

Si le rebajaron 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 trabajar otra vez, podría ser elegible para beneficios especiales del seguro por desempleo

Par ley, las empleadares tienen la abligación de fijar este avisa en un lugar dande las empleadas la puedan leer (ley RCW 50.20.140). El Departamento para la Seguridad del Empleo brinda a todos una aportunidad equitativa como empleador y como proveedar de programas y servicios. Previa solicitud, las personas con discapacitadas pueden solicitar servicios y equipos auxiliares. Servicio de nsmisión Washington 711. Las personas can inglés limitado pueden solicitar servicios gratuitos de interpretación.

Nadie merece el maltrato

El abuso es un patrón de comportamiento que una persona ejerce sobre otra para ganar control y poder. Ese comportamiento 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. 800-799-SAFE (7233) o 800-787-3224 (TTY).

www.thehotline.org

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 ayuda que hay disponible.

ellary olds and services are available upon request to individuals with disabilitie grage assistance services for limited English proficient individuals are available s of abarge. Washington Kelay Service: 711

Aviso a los empleados

Lo que usted debe hacer..

ndicada en este cartel.

Reporte su lesión. Si usted se lesiona, aún cuando la lesión

Obtenga atención médica. La primera vez que usted visite a un

de la salud que esté calificado para tratar su lesión. Para cuidado

continuo, usted debe recibir tratamiento de un doctor de la red

red en www.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns/Claims/FindADoc).

de proveedores médicos de L&L (Encuentre proveedores de la

s proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen:

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

primer paso para presentar un reclamo de compensación para

Accidente (ROA, por su sigla en inglés). Usted puede hacer esto

s trabajadores (seguro industrial) es llenar un Reporte de

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. 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

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

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

Reporte su lesión a:

El empleador llena este espacio.)

Ambulancia

Bomberos

Policía

Números de teléfono:

que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted debe

sobre su lesión o condición relacionada con el trabajo. El

médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de

doctor, usted puede escoger a cualquier proveedor de cuidado

parezca ser mínima, póngase en contacto con la persona

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 concentrarse en lo que más importa.

Cómo funciona





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 la 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.

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.

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, envie un mensaie de correo electrónico 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 patranes 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 ermisos en paidleave.wa.gov/es



Conozca sus Derechos: <u>La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal</u>

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.

Despidos

Quién está Protegido Empleados (actuales y anteri- · Miembros de sindicatos · ores), incluyendo gerentes y Solicitantes de membresia el empleados temporales un sindicato Aplicantes de trabajo

empleadores privado

Discapacidad

Color

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los

 Instituciones educativas (como empleadores)

Que Tipos d **Ilegales**?

¿Qué Prácticas Laborales Pueden se Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo Clasificación Acoso (incluyendo conducta
 Referencias

- Contratación o promoción información genética de los Asignaciones
- empleados Solicitud o divulgación de Remuneración (salarios)
 - información médica de los s o compensación) empleados oporcionar

ones razonables para • Conducta que podría desalen tar razonablemente a alguien de oponerse a la discrir nación, presentar un cargo

e una fe religiosa o participar en una invest nte realizada gación o procedimiento profesional

ede Hacer si Cree que ha Ocurrido

se con la EEOC de inmediato si sospecha discrimidemore, porque existen límites de tiempo estricto tar una denuncia por discriminación (180 o 300 días ar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras: Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC:

https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx Lame 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

información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.

Estatus Protegido Como Veterano

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos 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 compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 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 niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

viles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad er Civiles de 1964, según enmendada, prohibe la discriminación por cualquier 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 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 servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Institución que recibe asistencia financiera federal, debe Educación de 1972 prohibe la discriminación laboral por razón de comunicarse de inmediato con la agencía federal que brinda dicha sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia asistencia financiera federal.

l Acta de Asístencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era d Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discrimi nación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años poste ores al su separación o liberación del servicio activo), veterano en servicio activo en tiempo de guerra o insignía de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohiben las represalías contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas n virtud de estas leyes federale

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:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales epartamento de Trabajo de los EE. UU.,

200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251 (llamada gratuita)

Sí es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapaci dad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contatar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayu da de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamande a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la nayoría 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/ofocp/contact.

Personas con Discapacidades

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Ci- La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada dades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajuste

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

Gobiernos estatales y locales (como empleadores)	SindicatosAgencias de empleo	desiguales o compensación) • Falta de proporcionar adaptaciones razonables para
¿Qué Tipos de Discrimir Ilegales?	una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada • Beneficios • Formación profesional	
Según las leyes de la EEOC, un e inarlo, independientemente de motivos de:		
• Raza • Color • Religión	 Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, 	¿Qué Puede Hacer si Cr Discriminación?
Origen nacional Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identi-	el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico famillar) • Tomar represalías por presen-	Comuniquese con la EEOC de ir nación. No demore, porque exi para presentar una denuncia p según el lugar donde viva o tral

por discriminación.

 Origen nacional Sexo (incluyende v condiciones re orientación sexu dad de genero) · Edad (40 años o más

tar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento

