Sus derechos como trabajador

miembros de la familia, excepto en granjas familiares. Los

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 debe

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

Descansos para comer y descansos laborales para adolescentes

descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y

un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas

■ En todas las demás industrias, los adolescentes de entre 16 y

17 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos

si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de

descanso al menos cada tres horas

TeenSafety@Lni.wa.gov.

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

a los trabajadores.

Acciones que usted debe tomar:

10 minutos por cada cuatro horas trabajadas. Deben tener un

Los adolescentes de entre 14 y 15 años deben tener un descanso

para comer de 30 minutos antes del final de la cuarta hora y un

descanso pagado de 10 minutos por cada dos horas trabajadas

Para saber más sobre los adolescentes en el lugar de trabajo:

www.Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolecentes, 1-866-219-7321,

■ En el trabajo agrícola, los adolescentes de cualquier edad tienen un

porque no son seguros

asistencia a clases.

adolescentes no necesitan un permiso de trabajo.

⊾¡Es la ley! Los empleadores deben publicar este aviso donde los

Leyes 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/SalarioMinimo.

■ Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el

 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 v 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/PeriodosDeComidayDescansos.

- La mavoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas y no deben trabaiar 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

deducciones que se hayan aplicado.

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 periodo de pago y todas las

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, visite www.Lni.wa.gov/Salarios 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

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

en una inspección u otra actividad de seguridad relacionada.

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.

Dirección y lugar donde

Fecha y hora del incidente.

Número de trabajadores y

Breve descripción de lo sucedido.

ocurrió el incidente

sus nombres.

Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades

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 trabajadore Su empleador no puede tomar ninguna medida adversa en su contra discutir salarios, presentar una queja o ejercer otros derechos otegidos bajo la Ley de igualdad de pagos y oportunidades. empleadores 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 solicitantes c empleo también tienen derecho a cierta información de salario si el empleador tiene 15 o más empleados. Para obtener más información requisitos visite www.Lni.wa.gov/PermisoPorEnfermedad. o presentar una queja, visite www.Lni.wa.gov/IgualdadDePago.

- 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. pagado) para cuidar de: Los empleadores deben tener un permiso de trabajo de menores para emplear a adolescentes. Este requisito se aplica a los
 - un hijo con una condición de salud que requiera tratamiento
 - salud grave o una condición de salud de emergencia hijos de 18 años o más con discapacidades que les impidan
 - Para obtener más información, visite

ermiso 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/PermisoPorViolenciaDomestica.

Permiso para cónyuges de militares durante un despliegue militar os cónyuges o las parejas domésticas registradas del personal nilitar que reciba una notificación de despliegue o que tenga un

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

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 pagados a los trabajadores.. Este programa de seguro está nanciado por las primas pagadas tanto por los trabajadores omo por muchos empleadores. Los trabajadores pueden omar 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. www.paidleave.wa.gov/es.

Permiso por discapacidad por embarazo: ejecutado por la Comisión de Derechos Humanos del estado de Vashington bajo la Ley contra la Discriminación del estado de Washington (WLAD, por su sigla en inglés). Lev de licencia médica y familiar (FMLA, por su sigla

Comuniquese con L&I



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

Sobre los carteles requeridos para el lugar de trabajo Vaya a www.Lni.wa.gov/CartelesRequeridos para conocer más detalles sobre los carteles para el lugar de trabajo de L&I y otras agencias gubernamentales

La trata de personas es contra la ley Si necesita avuda para víctimas, llame al Centro Nacional de Recursos

PUBLICATION F700-074-999 [09-2023]

DERECHOS DEL EMPLEADO

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 con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de

locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federa

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

o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con ecto a las pruebas de polígrafo. echos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrit-

derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.





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.

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

■ 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

■ 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

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

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

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

cómo prevenir exposiciones peligrosas y proporcione el equipo

(también llamado un APP en inglés o un programa de seguridad).

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]

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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 derechos establecidos por la Ley. Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deber ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de 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

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





TRANSPARENCIA EN EL PAGO DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

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



2024-2025 Poster Presented By:







¿Qué es una licencia de

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una le federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de

trabajo en un periodo de 12 meses por: • El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña, • Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,

periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio

físicas graves, y • Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar. El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo

tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede omar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja La licencia de FMLA <u>no</u> es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses, Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses
- previos a su licencia, y Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo. El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.
- rabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones: Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental loca estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

- Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente o se aprobó por el

para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas lirectas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está subierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración

¿Qué debe hacer mi

- Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe • Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mism la ubicación, al finalizar su licencia.

Su empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA ni amenazar n castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleado o puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un notivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es

elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito: Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y • Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?





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
- · 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 v otras condiciones
- Discutir sus términos y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, cor sus compañeros de trabajo o un sindicato. Actuar con uno o más
- compañeros de trabajo para mejorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas 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 cualquiera de esas actividades incluso la de unirse o continuar como miembro de un sindicato.
- Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRB ápidamente para protegerlos, por lo general

- laborables -como antes o después empleador: del trabajo, o durante los recreos-• Lo amenace con la pérdida de o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios
- Use o mantenga estándares o desaliente su participación en ello. procedimientos discriminatorios · Lo despida, lo baje de categoría al realizar recomendaciones o lo transfiera, reduzca la desde una oficina de
- cantidad de horas que trabaja o contratación cambie su turno, tome cualquiei
- v sus compañeros de trabaio eligei in sindicato para que los represente en forn ociar en buena fe con genuino esfuerzo escrito que fije los términos y condicione
- In representante de la NLRB enviará un correc electrónico al solicitante con instrucciones sob cómo programar una llamada con el servicio de

Espíe o filme actividades y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo. ayoría de los empleadores del sector privado. Entr

> domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o sus cónyuge cubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que havan sido estar cubiertos por ella).

Usted podría ser elegible para si pierde su trabajo

enos en <mark>www.esd.wa.gov</mark> y en

Para solicitar beneficios necesitará: Su número de seguro social.

Nombre y domicilio de todo empleador para ruien hava trabaiado en los últimos 18 meses Fechas en que comenzó y dejó de trabajar con ada uno de esos empleadores. Razones por haber dejado cada empleo Si no es ciudadano de los Estados Unidos, su número de registro como extranjero.

Si en los últimos 18 meses estuvo con las Fuerza: armadas pediremos también que envíe por fax o por correo una copia de su papel de baja (Formulario DD214)

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



Si no puede registrar su solicitud en línea, trate runicarse con nosotros por telétono

Hame al 800-318-6022. Las personas con impedimentos auditivos o del habla pueden llamar al Servicio de Retransmisión Washington al 711. Estamos para avudare los miércoles y viernes de las 8 a.m. a las 4 p.m. excepto en los días de fiesta estatal. Prepárese para esperar en la línea.

iene que buscar trabajo cada semana que ame beneficios: Visite la oficina WorkSource para ver todos los recursos GRATIS que necesita para encontrar trabajo.

Algunos 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.

programas y servicios. Previa solicitud, las personas con discapacitadas pueden solicitar servicios y equipos auxiliares. Servicio de Retransmisión Washington 711. Las personas con inglés limitado pueden solicitar servicios gratuitos de interpretación

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



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.

www.thehotline.org

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



Aviso a los empleados

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

Si ocurre una lesión en el trabajo...

ompensación al trabajador del Departamento de Labor e ndustrias. Si usted sufre una lesión en el trabajo o desarrolla una enfermedad ocupacional, tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación al trabajador. Los beneficios incluyen:

Atención médica. Los gastos médicos que resulten de su lesión enfermedad ocurrida en el trabajo están cubiertos por el programa de compensación al trabajador. ngresos por discapacidad. Si no puede trabajar como resultado

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

discapacidad si sus lesiones no le dejan volver a trabajar en

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

agencias del gobierno.

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.

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

doctor, usted puede escoger a cualquier proveedor de cuidado de la salud que esté calificado para tratar su lesión. Para cuidado continuo, usted debe recibir tratamiento de un doctor de la red de proveedores médicos de L&I. (Encuentre proveedores de la red en www.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns/Claims/FindADoc).

proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen:

abajadores (seguro industrial) es llenar un Reporte de Accidente (ROA, por su sigla en inglés). Usted puede hacer esto en línea con FileFast (www.Lni.wa.gov/FileFast—en inglés solamente), por teléfono al 1-877-561-3453 o llenar el formulario en la oficina de su doctor. Presentando un reclamo en línea o por teléfono acelera el reclamo y reduce las complicaciones. Registre su reclamo lo más pronto posible. Para lesiones en el

Reporte su lesión a:

l empleador llena este espacio.) Números de teléfono:

funciona

derechos

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 **0.74%** de su sueldo. Puede pagar alrededor de **71%** 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 electrónico a nuestro equipo de

Casi todos los trabajadores de Washington, sin importar si son de tiempo completo

un mínimo de 820 horas en Washington, que es alrededor de 16 horas por semana,

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

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

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

reclamación, vuelve a ser elegible para pedir un permiso pagado.

sueldo regular, con un límite de **\$1,456** estadounidenses por semana.

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

También puede comunicarse a la oficina de Ombuds del Permiso de cuidado pagado. Los Ombuds son terceras personas designadas por el gobernador v sirven como profesionales independientes v 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.

permisos en **paidleave.wa.gov/es**



<u>La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal</u>

.a 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.

ores), incluyendo gerentes y Aplicantes de trabaio

Quién está Protegido?

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son

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

 Origen nacional Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas • Interferencia, coerción o relacionadas, orientación sex ual o identidad de gnero) • Edad (40 años o más)

Religión

 Discapacidad • Información genética (incluyendo solicitudes de empleador para la compra, el uso o la divulgación de

pruebas genéticas, servicios

genéticos o historial médico

lame 1-800-669-4000 (número gratuito)

ablemente a la discriminación participar en una demano ivestigación o procedimiento por discriminación

amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo religiosa sincera

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera cor parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación po discapacidad (incluvendo las

 Referencias por embarazo

resentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales **Estatus Protegido Como Veterano** (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 ederal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

gualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios a Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes

en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados Discapacidad

da, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la liscriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referen cias 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

a Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmend

es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que

en <u>https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact</u>.

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

riles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos 👚 prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad e

De conformidad con esta lev, su empleador tiene prohibido Permiso pagado por enfermedad a mavoría de los trabajadores obtienen un mínimo de una nora de permiso por enfermedad por cada 40 horas trabajadas. ste permiso puede utilizarse a partir del 90° día natural de una declaración que incluya las horas acumuladas, utilizadas disponibles de este permiso al menos una vez al mes. Esta 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

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

s trabajadores tienen derecho a usar cualquier permiso

- un cónyuge, padre, suegro o abuelo con una condición de
- cuidarse a sí mismos.

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso

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

www.Lni.wa.gov/DerechosLaborales

de Trata de Personas al 1-888-373-7888, o a la Oficina de Defensa de Víctimas de Crímenes del Estado de Washington al 1-800-822-1067.

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367, Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

actividades relacionadas con la seguridad nacional. detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricci a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículo de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos

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



El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o

Sus derechos de personal según la Ley

de Licencia Familiar y Médica

· El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de

· Trabaja para una empresa cubierta,

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

─ DERECHOS DE LOS EMPLEADOS ─

Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su

- su trabajo a menos que apoye al sindicato. • Rechace procesar una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del
- Cause o intente causar que un empleador discrimine en contra suva por sus actividades relacionadas con el sindicato. · Emprenda acciones en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no.

arlo justamente en las negociac uito: 1-844-762-NLRB (6572). Asistencia os idiomas disponible. Las personas con entante de la NLRB deben enviar un trónico a relav.service@nlrb.gov.

- laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso. Lo cuestione sobre su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que
- otro tipo de acción en su contra. o amenace con hacerlo, porque
- camisetas y prendedores del excepto bajo circunstancias especiales.

· Prometa u otorgue

represente.

riminados por rehusarse a infringir la NLRA puede

médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de naturopatía y podiatría, dentistas, optometristas, oftalmólogos, asistentes de doctor y enfermeras registradas de práctica avanzada Dígale a su proveedor de cuidado de la salud y a su empleador sobre su lesión o condición relacionada con el trabajo. El primer paso para presentar un reclamo de compensación para

rabajo, debe presentar un reclamo y el Departamento de Labor e que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted debe resentar 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.

Bomberos

los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emple promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de

cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera

Atención al Cliente a paidleave@esd.wa.gov o llame al (833) 717-2273.

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

Más información y envío de solicitudes de





Empleados (actuales y anteri Miembros de sindicatos y La mayoría de los Solicitantes de membresía Gobiernos estatales y locales Sindicatos

(como empleadores)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden se Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluvendo:

> Solicitud o divulgación de Remuneración (salarios desiguales o compensación • Falta de proporcionar adapta de oponerse a la discrimi

nación, presentar un cargo o iscapacidad; embarazo participar en una investigació parto o condición médica relacionada al embarazo o

discriminación, está disponible en www.eeoc.gov,

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discrim aboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplea y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años poste protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las riores al su separación o liberación del servicio activo), veterano: en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

> Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad 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 línea a la mesa de avi da de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de rabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la

notivos de raza, color, u origen nacional en programas o activi- federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de dades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin aiuste

Leyes para permisos de ausencia

- pagado que provee su empleador (por enfermedad, vacaciones, gunos planes de discapacidad a corto plazo u otro descanso

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un

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

en inglés): administrada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Los trabajadores elegibles pueden hacer valer su derecho a la licencia familiar v médica protegida bajo FMLA comunicándose con el Departamento le Trabajo en www.dol.gov/whd/fmla o al 1-866-487-9243.

> Visite: www.Lni.wa.gov/Oficinas Correo electrónico: ESgeneral@Lni.wa.gov

 Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de · Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible roporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la cencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su

Lo que usted debe hacer... Reporte su lesión. Si usted se lesiona, aún cuando la lesión

Ambulancia

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC

1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

empleo. Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores nformación puede proporcionarse en el recibo de pago regular por medio de una notificación por separado. Los trabajadores

Para más información o asistencia

Employment Security De

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

sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia

www.approachms.com

Puede preguntar sobre posibles infracciones si rsona, sobre su consulta. Los cargos pueden se resentados por cualquier persona, no es necesari r la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarl aya sido despedido en contra de la ley; tambiér puede obligar a un empleador o a un sindicato buscar asistencia en la oficina regional más cercan de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la

entro de los seis meses de la actividad ileg

Su empleador está asegurado a través del programa de

Pensiones. Usted podría tener derecho a una pensión por

ecibir beneficios de sustitución parcial de su salario.

En Internet: www.Lni.wa.gov

PUBLICACIÓN F242-191-909 [12-2012]

guage assistance services for limited English proficient individuals are available of charge. Washington Relay Service: 711

Industrias (L&I) debe recibirlo dentro de un año a partir del día en

800-799-SAFE (7233) o 800-787-3224 (TTY).

le su lesión o enfermedad ocupacional, podría tener derecho a

Conozca sus Derechos:

• Acoso (incluyendo conducta • Tomar represalias por presen- física o verbal no deseada) tar un cargo, oponerse razon
• Contratación o promoción

> parto: o para la observancia o práctica de una creencia Beneficios Formación profesional Clasificación

Información adicional sobre la FFOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de

Represalias La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminació Se prohíben las represalias contra una persona que presente una federales en virtud de estas leves federales.

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

www.smartwa.org

www.pitb.com

lugar visible hasta que se hayan corregido todas las infracciones.

dores entre 14 y 17 años de edad

www.Lni.wa.gov/LeyDeCuidadoFamiliar.

Usted es elegible si aplican todas las siguientes condicion

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar un denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la orte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias

Según la LNRT, es ilegal que su empleador: • Le prohíba solicitar para un sindicato durante horarios no

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 trabajadores eligen un sindicato para que los

promociones, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato. • Le prohíba usar gorras, botones, sindicato en el lugar de trabajo.

juienes están excluidos de la NLRA se encuentran los

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

Technical Revision Date: 05/02/2:

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

ayuda que hay disponible.



¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

 Obtención o divulgación de información genética de los

• Agencias de emple

adaptaciones) o adaptaciones

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales

Personas con Discapacidade

(Actualizado 6/27/2023)

está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

laboral por parte de los contratistas federales por motivos de queja por discriminación, participe en un procedimiento de la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autori dades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con: y empleados de contratistas federales de la discriminación basada