

# Labor Law Compliance Center

**WASHINGTON  
SPANISH**

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Washington Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Job Safety & Health Protection (OSHA) WA01	Required for all employers Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type  Designed to be printed on 11 x 17 inch paper	07/22
Unavailability of Unemployment Benefits WA02	Churches and religious organizations	-
Unemployment Benefits WA03	Required for all employers	01/17
Workers Compensation WA04	Required for all employers	12/12
Workers Compensation: Self Insured Businesses WA05	Self-insured businesses	12/12
Your Rights as a Worker WA06-07	Required for all employers	09/23
Minimum Wage WA08	Recommended	09/23
Domestic Violence WA09	Required for all employers	07/19
Paid Family Leave WA10	Required for all employers	01/23
Seattle Wage, Paid Sick Leave, Fair Chaince, Wage Theft Ordinances WA11	All employers in the city of Seattle	11/23



# Washington Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Seattle Secure Scheduling Ordinance WA12	All employers in the city of Seattle	07/17
Tacoma Paid Sick Leave WA13	All employers in the city of Tacoma	01/19



# 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.

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

**Usted tiene el derecho de:**

- Notificarle a su empleador o a L&I sobre los peligros en el lugar de trabajo. Usted puede pedirle a L&I que mantenga su nombre confidencial.
- Solicitar una inspección de L&I del lugar donde trabaja si cree que existen condiciones no saludables o inseguras. Usted y el representante de los 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 conducta en el trabajo.**

**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 laborales, 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.**



**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.
- Breve descripción de lo sucedido.

**Dónde reportar:**

- Cualquier oficina local de L&I o
- Puede llamar a DOSH al 1-800-423-7233, presione 1 (disponible las 24 horas)

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.Lni.wa.gov/RequiredPosters](http://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](http://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]

WA01S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# ¿Está por perder su trabajo?

Podría **ser que no** califique para

# beneficios por desempleo

La ley del estado dice que los sueldos que gana al trabajar para una iglesia u organización religiosa no se podrán usar para el desempleo a menos que, su empleador haya optado por tener cobertura por desempleo para sus empleados. Esto quiere decir que si pierde su trabajo no calificaría para beneficios.

Podría calificar para beneficios si en los últimos dos años trabajó para un empleador que no sea una iglesia o una organización religiosa. Para solicitar beneficios, hágalo en línea en [www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov) o llame al 800-318-6022.

Para saber más de la ley (RCW 50.44.040(1)), véala en [www.esd.wa.gov/rcw-wac](http://www.esd.wa.gov/rcw-wac)

Las iglesias y las organizaciones religiosas tienen la obligación legal de colocar este aviso en un lugar conveniente donde todos los empleados lo puedan ver.



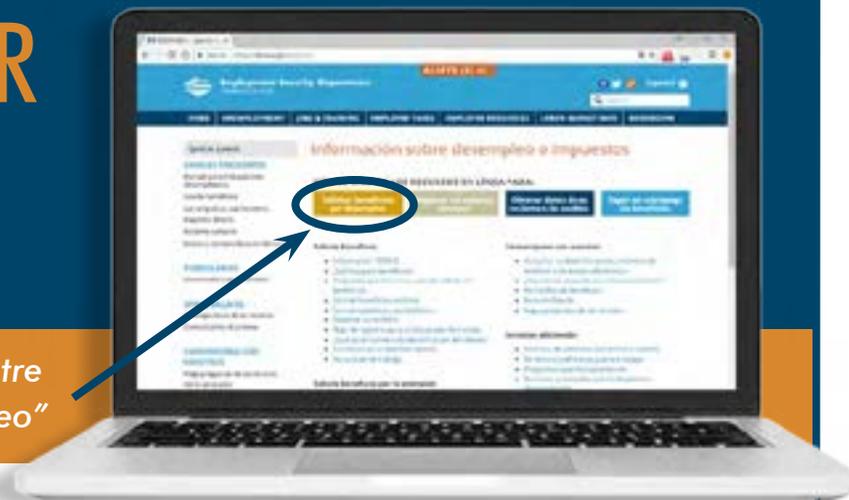
**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE

El Departamento de Seguridad del Empleo brinda a todos una oportunidad equitativa tanto como empleador y como proveedor de programas y servicios. Las personas con deshabilitades pueden solicitar equipos auxiliares o asistencia como interpretes certificados y aparatos de telecomunicación (TTY). Las personas con inglés limitado pueden solicitar gratis al departamento los servicios de un intérprete para conducir asuntos con el departamento. UI-07-0120-S



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

Visítenos en [www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov) y entre en "Solicitar beneficios por desempleo"



**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 con cada uno de esos empleadores.
- Razones por haber dejado cada empleo
- Si no es ciudadano de los Estados Unidos, su número de registro como extranjero.

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

**Puede registrar su solicitud en línea en [esd.wa.gov](http://esd.wa.gov):**

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



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

Llame al 800-318-6022. Las personas con impedimentos 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 estatal. Prepárese para esperar en la línea.

**Tiene que buscar trabajo cada semana que reclame beneficios:**

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

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).

El Departamento para la Seguridad del Empleo brinda a todos una oportunidad equitativa como empleador y como proveedor de 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.

[esd.wa.gov](http://esd.wa.gov)





**¡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 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...

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

### Los beneficios incluyen:

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

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

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

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

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

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

## Sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo

Vaya a [www.Lni.wa.gov/IPUB/101-054-999.asp](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/101-054-999.asp) para aprender más sobre los carteles del lugar de trabajo de L&I y otras agencias del gobierno.

### En Internet: [www.Lni.wa.gov](http://www.Lni.wa.gov)

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

PUBLICACIÓN F242-191-909 [12-2012]

## Lo que usted debe hacer...

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

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

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

**Dígale a su proveedor de cuidado de la salud y a su empleador sobre su lesión o condición relacionada con el trabajo.** El primer paso para presentar un reclamo de compensación para los trabajadores (seguro industrial) es llenar un Reporte de Accidente (ROA, por su sigla en inglés). Usted puede hacer esto en línea con FileFast ([www.FileFast.Lni.wa.gov](http://www.FileFast.Lni.wa.gov) — 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 trabajo, debe presentar un reclamo y el Departamento de Labor e Industrias (L&I) debe recibirlo dentro de un año a partir del día en que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted debe presentar un reclamo y L&I debe recibirlo dentro de los 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)

### Números de teléfono:

Ambulancia

Bomberos

Policía





**¡Es la ley!** Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar donde puedan leerlo los empleados.  
(Código Revisado de Washington 51.14.100).

## Si ocurre una lesión en el trabajo

Su empleador está autoasegurado. Usted tiene derecho a todos los beneficios requeridos por las leyes de compensación para los trabajadores (seguro industrial) del estado de Washington. Estos beneficios incluyen tratamiento médico y sustitución parcial de su salario si no puede trabajar como resultado de su lesión o enfermedad. El cumplimiento de estas leyes está regulado por el Departamento de Labor & Industrias (L&I).

## Lo que usted debe hacer

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

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

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

**Presente su reclamo lo más pronto posible.** Para una lesión en el lugar de trabajo, usted tiene que presentar un reclamo con su empleador dentro de un año a partir de la fecha en que ocurrió la lesión. Para una enfermedad ocupacional, usted tiene que presentar un reclamo dentro de dos años después de la fecha en la que un proveedor de cuidado de la salud le haya notificado por escrito que su condición está relacionada con su trabajo.

## Para reportar una lesión:

Si sufre una lesión en el trabajo o se le presenta una enfermedad ocupacional, repórtelo inmediatamente a la persona indicada abajo:

Nombre: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Para información adicional o ayuda con un asunto relacionado con la compensación para los trabajadores, se puede comunicar con el Ombudsman (defensor) de la sección de trabajadores lesionados autoasegurados al 1-888-317-0493.

*A petición del cliente, hay otros formatos disponibles para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de TDD llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidad.*

### Información sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo

Vaya a [www.Lni.wa.gov/IPUB/101-054-999.asp](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/101-054-999.asp) para aprender más sobre los carteles del lugar de trabajo de L&I y de otras agencias gubernamentales.

Self-Insurance Section  
Department of Labor & Industries  
PO Box 44890  
Olympia, WA 98504-4890



## ¡Es la ley!

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

## Leyes para salario y horas extras

### Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington

- 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](http://www.Lni.wa.gov/SalarioMinimo).
- Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85% del salario mínimo.
- Los empleadores deben pagar todas las propinas a los trabajadores.

### Se debe pagar horas extra cuando se trabaje más de 40 horas

La mayoría de los trabajadores deben recibir una vez y media el pago regular por todas las horas trabajadas que pasen de 40 horas en una semana fija de trabajo de siete días.

## Los trabajadores necesitan descansos para comer y descansos laborales

### Descanso para comer

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de cinco horas por día. Si debe permanecer en sus tareas durante el descanso para comer, debe recibir pago por esos 30 minutos. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a un segundo descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de 11 horas por día. Obtenga más información en [www.Lni.wa.gov/PeriodosDeComidayDescansos](http://www.Lni.wa.gov/PeriodosDeComidayDescansos).

### 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 periodo de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, visite [www.Lni.wa.gov/Salarios](http://www.Lni.wa.gov/Salarios) y haga clic en “Paycheck deductions.”

## 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 protegidos bajo la Ley de igualdad de pagos y oportunidades. Los 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 de 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/IgualdadDePago](http://www.Lni.wa.gov/IgualdadDePago).

### Esquina de adolescentes: trabajadores entre 14 y 17 años de edad

- La edad mínima para trabajar generalmente es de 14 años, con reglas diferentes para trabajadores de 14 a 15 años y de 16 a 17.
- Los empleadores deben tener un permiso de trabajo de menores para emplear a adolescentes. Este requisito se aplica a los miembros de la familia, excepto en granjas familiares. Los adolescentes no necesitan un permiso de trabajo.
- 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 porque no son seguros.
- La jornada laboral está limitada para los adolescentes, con más restricciones en las horas de trabajo durante las semanas de asistencia a clases.

### Descansos para comer y descansos laborales para adolescentes

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

Para saber más sobre los adolescentes en el lugar de trabajo: [www.Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolescentes](http://www.Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolescentes), 1-866-219-7321, [TeenSafety@Lni.wa.gov](mailto:TeenSafety@Lni.wa.gov).



## Leyes para permisos de ausencia

### Permiso pagado por enfermedad

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

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

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

- un hijo con una condición de salud que requiera tratamiento 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/LeyDeCuidadoFamiliar](http://www.Lni.wa.gov/LeyDeCuidadoFamiliar).

### Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento, así como para 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](http://www.Lni.wa.gov/PermisoPorViolenciaDomestica).

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

Su empleador no puede despedirlo ni tomar represalias contra 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

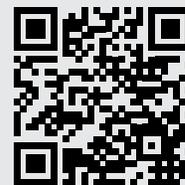
**Permiso familiar y médico pagado:** administrado por el Departamento de Seguridad para el Empleo de Washington. Washington ofrece beneficios de permiso familiar y médico pagados a los trabajadores. Este programa de seguro está financiado por las primas pagadas tanto por los trabajadores como por muchos 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. [www.paidleave.wa.gov/es](http://www.paidleave.wa.gov/es).

**Permiso por discapacidad por embarazo:** ejecutado por la Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington bajo la Ley contra la Discriminación del estado de Washington (WLAD, por su sigla en inglés). [www.hum.wa.gov](http://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 hacer valer su derecho a la licencia familiar y médica protegida bajo FMLA comunicándose con el Departamento de Trabajo en [www.dol.gov/whd/fmla](http://www.dol.gov/whd/fmla) o al 1-866-487-9243.

## Comuníquese con L&I

### Para más información o asistencia



[www.Lni.wa.gov/DerechosLaborales](http://www.Lni.wa.gov/DerechosLaborales)

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

Visite: [www.Lni.wa.gov/Oficinas](http://www.Lni.wa.gov/Oficinas)

Correo electrónico: [ESgeneral@Lni.wa.gov](mailto:ESgeneral@Lni.wa.gov)

### Sobre los carteles requeridos para el lugar de trabajo

Vaya a [www.Lni.wa.gov/CartelesRequeridos](http://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 ayuda para víctimas, llame al Centro Nacional de Recursos de Trata de Personas al 1-888-373-7888, o a la Oficina de Defensa de Víctimas de Crímenes del Estado de Washington al 1-800-822-1067.

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

PUBLICATION F700-074-999 [09-2023]





# Salario mínimo para 2024: \$16.28 por hora

El salario mínimo en el estado de Washington será \$16.28 por hora a partir del 1 de enero del 2024.

A los trabajadores que tienen 14 o 15 años se les puede pagar el 85% del salario mínimo de los trabajadores adultos, es decir, \$13.84 por hora.

Para más información acerca de la ley de salario mínimo en Washington, vea el cartel obligatorio en el lugar de trabajo *Sus derechos como trabajador* o vaya a [www.Lni.wa.gov/es/workers-rights](http://www.Lni.wa.gov/es/workers-rights).



# Todos merecemos una relación sana

## 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.

Toda 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](http://www.thehotline.org)

También, puede encontrar un programa que le pueda ayudar en su área. En la página web [wscadv.org/get-help-now](http://wscadv.org/get-help-now), vea más del tipo de ayuda que hay disponible.



**Employment Security Department**

WASHINGTON STATE

Encuentre pósters para el lugar de trabajo en  
[esd.wa.gov](http://esd.wa.gov)

The Employment Security Department is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. Language assistance services for limited English proficient individuals are available free of charge. Washington Relay Service: 711

EMS 10427-S. CC 7540-032-982. Rev 07/19 . UI-biz-poster-SP

**WA09S**



**Labor Law Compliance Center**  
**(800) 801-0597**

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# 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 lo largo del "año de reclamación", que empieza cuando solicita el primer permiso y termina 52 semanas después. Al terminar ese año de reclamación, vuelve a ser elegible para pedir un permiso pagado.

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 **\$1,456** estadounidenses por semana.

## Sus 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 Atención al Cliente a [paidleave@esd.wa.gov](mailto:paidleave@esd.wa.gov) o llame al (833) 717-2273.

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

Más información y envío de solicitudes de permisos en [paidleave.wa.gov/es](http://paidleave.wa.gov/es)

Washington  
Permiso de cuidado pagado

Employment  
Security  
Department  
WASHINGTON STATE

WA10S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

Los empleadores deben cumplir con estas leyes. Todo acto de represalia es ilegal.

# Ordenanzas sobre Normas Laborales de Seattle 2024

La misión de la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards) es promover las normas laborales a través de la participación comunitaria y empresarial profunda, la aplicación estratégica y el desarrollo de políticas innovadoras, con un compromiso con la justicia racial y social.



Este afiche se debe mostrar en un área visible en el lugar de trabajo, en inglés y en los idiomas que hablen los empleados.

La Oficina de Normas Laborales ofrece traducción, interpretación y adaptaciones para personas con alguna discapacidad.

## Salario mínimo

ESTABLECE SALARIOS MÍNIMOS PARA LOS EMPLEADOS

### Grandes empleadores (501 EMPLEADOS O MÁS)

**\$19.97**  
POR HORA

**Tamaño del empleador**  
Cuenta el número total de los empleadores de todos los empleados a nivel mundial. Para franquicias, cuente todos los empleados en la red.

### Pequeños empleadores (500 EMPLEADOS O MENOS)

¿El empleador paga al menos \$2.72 por hora por los beneficios médicos de cada empleado o el empleado gana al menos \$2.72 por hora en propinas?

**NO**  
**\$19.97**  
POR HORA

**SÍ**  
**\$17.25**  
POR HORA

**Beneficios médicos: pequeños empleadores**  
Para pagar la menor tarifa por hora, los pagos de un pequeño empleador deben ser para un plan de beneficios médicos de nivel plata o superior, como se define en la Ley Federal de Cuidado Asequible de Salud.

» Un pequeño empleador no puede pagar la tarifa más baja si el empleado rechaza los beneficios médicos o no es elegible para ellos.

## Tiempo remunerado por enfermedad y asuntos de seguridad

REQUIERE PERMISO REMUNERADO POR PROBLEMAS MÉDICOS O DE SEGURIDAD

Los empleadores deben proporcionar permisos remunerados a los empleados para que cuiden de ellos o de sus familiares.

(Hijos, padres, cónyuges, pareja de hecho registrada, abuelos, nietos, hermanos)

**Tiempo por enfermedad:**  
Condición física o de salud mental, incluidas citas médicas

**Tiempo por razones de seguridad:** Razones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual, acoso o problemas de salud pública\*

**Tiempo remunerado por enfermedad y asuntos de seguridad (Paid Sick & Safe Time, PSST) Tarifas**

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
<b>Tamaño del empleador</b> EQUIVALENTE DE EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO (FULL TIME EMPLOYEES, FTEs) A NIVEL MUNDIAL	Hasta 49 FTE	50 - 249 FTE	250+ FTE
<b>Devengo del PSST</b> POR HORAS TRABAJADAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
<b>Acumulación del PSST no devengado</b> POR AÑO	40 horas	56 horas	72 horas**

\* EL TIEMPO POR SEGURIDAD TAMBIÉN PUEDE UTILIZARSE PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR

\*\*108 HORAS PARA EMPLEADORES DE NIVEL 3 CON LA POLÍTICA DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO (PAID TIME OFF, PTO)

## Oportunidad Justa de Empleo

LIMITA EL USO DE LOS ANTECEDENTES DE CONDENAS Y ARRESTOS

### Están prohibidos:

- Los anuncios laborales que excluyan a aspirantes con antecedentes de condena o arresto
- Las solicitudes de empleo que incluyan preguntas sobre los antecedentes de condenas y arrestos, a menos que el empleador ya haya evaluado al aspirante en cuanto a las competencias mínimas
- La negación de empleo (u otras acciones adversas de empleo) con base únicamente en un antecedente de arresto

Algunas excepciones aplican, incluidos los trabajos con acceso no supervisado para menores de 16, personas con discapacidad de desarrollo o adultos vulnerables.

**Los empleadores deben:**  
Retrasar la verificación de antecedentes penales hasta después de la evaluación de los aspirantes en cuanto a las competencias mínimas

Seguir los procedimientos antes de tomar alguna medida adversa basada únicamente en una verificación de antecedentes penales:

- » Brindar la oportunidad de explicar o corregir la información de la verificación de antecedentes penales
- » Mantener la vacante al menos dos días hábiles
- » Tener una razón comercial legítima que indique que emplear a la persona dañará la empresa o afectará la capacidad del empleado para realizar el trabajo

## Robo de salarios

PROPORCIONA PROTECCIÓN CONTRA EL ROBO DE SALARIOS

Los empleadores deben pagar toda la compensación adeudada en un día regular de pago y suministrar a los empleados información escrita sobre su trabajo y pago.

### La información escrita debe incluir:

- El nombre del empleador y la información de contacto
- La tarifa de pago del empleado, elegibilidad para ganar horas extras, base de pago (horas, turno, día, semana, comisión) y pago regular diario
- Explicación de la política de propinas del empleador
- Cuenta detallada de la información de pago en los días de pago

### Ejemplo de requisitos de pago:

- Paga salario mínimo
- Paga horas extras
- Paga por tiempo de descanso
- Paga la cantidad prometida
- Paga por el trabajo fuera de las horas laborales
- Paga propinas recibidas
- Paga cargos por servicio (a menos que se detalle en el recibo o en el menú como no pagadero al empleado que atiende al cliente)
- Reembolsa los gastos del empleador
- No clasifica erróneamente a los empleados

## Beneficios para las personas que viajan diariamente al trabajo

Los empleadores con 20 o más empleados deben ofrecer, a quienes trabajan en promedio diez horas o más por semana, la posibilidad de deducir gastos de traslado o de transporte compartido del salario gravable de un empleado hasta el nivel máximo permitido por la ley impositiva federal. Para cumplir con este requerimiento, los empleadores pueden proporcionar un pase de transporte que esté total o parcialmente subsidiado. Los empleadores deben ofrecer este beneficio dentro de los 60 días calendario de la fecha de inicio del empleado.

## Contáctenos al



### Empleados

Presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales o una demanda en un tribunal

**206-256-5297**  
[www.seattle.gov/laborstandards](http://www.seattle.gov/laborstandards)

### Empleadores

Obtener ayuda para el cumplimiento o recibir capacitación

810 THIRD AVE, SUITE 375  
SEATTLE, WA 98104  
[LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV](mailto:LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV)



# HORARIOS SEGUROS

SMC 14.22

**Protege a los trabajadores que trabajan por horas en negocios de comida rápida, restaurantes y tiendas comerciales que venden productos al consumidor y que cuentan con más de 500 trabajadores a nivel mundial.**

*Los restaurantes de servicio completo con servicio de mesero también deberán contar con más de 40 localidades alrededor del mundo.*

**VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE JULIO DEL 2017.**



## Estimado de horas

Para el año venidero, el empleador debe proporcionar un pronóstico por escrito del promedio de horas que se trabajará por semana laboral y si se espera que trabaje turnos de guardia.



## Derecho del trabajador de aportar en cuanto a su preferencia de horario

Antes de publicar el horario de trabajo, el empleador deberá conceder las peticiones de preferencia de horario relacionadas a "un cambio importante en la vida del trabajador" (transporte, vivienda, otros empleos, educación, cuidado en el hogar, y autocuidado por una condición grave de salud) a menos que el empleador identifique un motivo sincero para rechazar la peticiones (por ejemplo, el cambio causará un gasto mayor para el empleador).



## Notificación anticipada sobre el horario de trabajo

El empleador debe publicar los horarios de trabajo 14 días por adelantado.



## Derecho a descansar entre los turnos de trabajo

Si un trabajador deberá trabajar horas que causen que su descanso obligatorio de 10 horas entre los turnos de cierre y apertura se reduzca, estas horas deberán ser pagadas a tiempo y medio.



## Acceso a horas disponibles para los trabajadores actuales

Antes de contratar a nuevos trabajadores, el empleador debe publicar un aviso sobre las horas disponibles durante 3 días y ofrecer el trabajo a los trabajadores calificados actuales. Sujeto a excepciones.

## Compensación adicional por cambios en el horario de trabajo después de ser publicado.



- ▶ **Horas adicionales:** El empleador debe proporcionar una hora adicional de pago, más el pago por horas trabajadas.
- ▶ **Horas eliminadas:** El empleador debe pagar la mitad de las horas no trabajadas por turnos regulares y turnos de guardia, más el pago por horas trabajadas.
- ▶ **Excepciones a los requisitos para la compensación adicional:**

- » Se permitirá un período de gracia cuando se agregan o eliminan 15 minutos o menos al horario de trabajo.
- » Si el trabajador solicita un cambio de horario o solicita cambiar de turno con otro trabajador.
- » Si el empleador reduce las horas del trabajador como parte de una acción disciplinaria.
- » Si empleador no puede comenzar o continuar las operaciones del negocio debido a eventos tales como una falla en los servicios públicos, un desastre natural o mal tiempo.
- » Si el trabajador acepta trabajar horas adicionales en respuesta al empleador y bajo una de las siguientes condiciones:
  - ▶ **Se envió un comunicado en general** sobre un cambio de horario, debido a la ausencia de otro trabajador que estaba programado para trabajar; o
  - ▶ **El empleador habla en persona** con un grupo de dos o más trabajadores sobre un cambio de horario al turno actual debido a necesidades imprevistas de los clientes.

*Esta ley aplica a todos los trabajadores, sin importar el estatus migratorio.*

*Los empleadores deben cumplir con esta ley. Los empleadores tienen prohibido llevar un patrón o práctica de horas reducidas. Todo acto de represalia es ilegal.*

*La Oficina de Normas Laborales de Seattle proporciona traducciones e interpretaciones a diferentes idiomas, y adaptaciones para personas con alguna discapacidad, bajo solicitud.*

### Empleadores

Proveemos servicios privados y gratuitos, incluyendo la asistencia técnica y capacitación.

### Trabajadores

Servicios gratuitos y privados, incluyendo la capacitación, consulta inicial e investigación, --o-- puede presentar una demanda ante la corte civil.

### Contáctenos al

206-256-5297  
www.seattle.gov/laborstandards

✓ VERIFIQUE AQUÍ LA DISPONIBILIDAD EN SU IDIOMA ○ Amharic/ አማርኛ ○ Arabic/ عربي ○ Chinese/ 中文 ○ Khmer/ ភាសាខ្មែរ ○ Korean/ 한국어 ○ Oromo/ Oromiffa ○ Somali/ af Soomaali ○ Spanish/ Español ○ Tagalog ○ Thai/ ไทย ○ Tigrinya/ ትግርኛ ○ Vietnamese/ Tiếng Việt y más.

Cartel creado por la Oficina de Normas Laborales de Seattle; algunos gráficos son cortesía del Ayuntamiento de Seattle

WA12S



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





## AVISO A LOS EMPLEADOS

**Vigente a partir de febrero de 2016:** la Ordenanza de Pago por Ausencia Laboral de la Ciudad de Tacoma (Código Municipal de Tacoma 18.10 [Tacoma Municipal Code, TMC]) garantiza que todas las personas elegibles que trabajan en la ciudad obtengan el pago por ausencia laboral para utilizarlo cuando ellos o un miembro de la familia estén enfermos, lesionados, necesiten cuidado preventivo o necesiten ayuda por hechos de violencia doméstica, agresión sexual, acoso u otros asuntos relacionadas con la seguridad. El propósito de la Ordenanza es permitir que los empleados se cuiden a sí mismos y a sus familiares, convirtiendo a Tacoma en una comunidad más saludable, más segura y más productiva. Los Empleadores pueden, a su elección, contar con una política de pago por ausencia laboral que supere los requisitos mínimos establecidos por la Ordenanza. La Ordenanza se actualizó para entrar en vigor en enero de 2018 y para alinearse con la ley estatal.

### ¿QUIÉN CALIFICA?

#### **LOS EMPLEADOS QUE RECIBEN UN PAGO POR AUSENCIA LABORAL**

La Ordenanza de Pago por Ausencia Laboral aplica a todos los Empleados que trabajan dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Tacoma (la "Ciudad" o "Tacoma") durante 80 horas o más en un año de beneficios, independientemente de si su Empleador se encuentra físicamente en la ciudad o no.

### ¿CUÁNTO?

#### **ACUMULACIÓN DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL**

Los Empleadores deberán proporcionar a los Empleados un mínimo de una (1) hora de pago por ausencia laboral por cada cuarenta (40) horas que se trabajaron dentro de la Ciudad. Los Empleados serán elegibles para usar el pago por ausencia laboral acumulado a partir del 90º día natural después del inicio de su empleo.

### TRASPASO

#### **TRASPASO DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL SIN USAR**

La Ordenanza exige que los Empleadores traspasen hasta 40 horas acumuladas de pago por ausencia laboral, pero que no se utilizaron, al siguiente año de beneficios de cada Empleado. Un Empleado puede usar el tiempo traspasado, además del tiempo acumulado, para ausencias relacionadas con la salud, la seguridad y algunos tipos de cuidado familiar como se detalla a continuación.

### USO

#### **USOS DEL PAGO POR AUSENCIA LABORAL**

Los Empleados pueden usar el tiempo de pago por ausencia laboral por alguna de las siguientes razones:

- Enfermedades mentales o físicas, lesiones o atención médica preventiva (ya sea para el Empleado o para miembros específicos de la familia);
- Cuando el lugar de trabajo de un Empleado ha sido cerrado por orden de un funcionario por cualquier motivo relacionado con la salud o para cuidar a un hijo cuya escuela ha sido cerrada por orden de un funcionario;
- Para buscar la aplicación de la ley o ayuda legal en casos de violencia doméstica o agresión sexual (ya sea para el Empleado o para miembros específicos de la familia);
- Para buscar seguridad en casos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso (ya sea para el Empleado o para miembros específicos de la familia); y
- Por la pérdida de miembros específicos de la familia.

### OPCIONES

#### **CAMBIO DE TURNO Y DONACIONES DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL**

Los Empleadores y los Empleados pueden acordar mutuamente permitir que un Empleado trabaje horarios o turnos adicionales en lugar de utilizar el pago por ausencia laboral. Los Empleadores pueden establecer políticas que permitan a los Empleados intercambiar turnos. Los Empleadores pueden establecer una política que permita a los Empleados donar el tiempo de pago por ausencia laboral a otro Empleado.

### PTO

#### **USO DEL TIEMPO LIBRE REMUNERADO (PTO) UNIVERSAL PARA CUMPLIR CON LA ORDENANZA**

Los Empleadores pueden usar un programa de tiempo libre remunerado (Paid Time Off, PTO) combinado o universal para cumplir con la Ordenanza. Un Empleador que use el PTO para cumplir con la Ordenanza debe disponer de un reglamento escrito para los Empleados.

### DOCUMENTACIÓN

#### **REQUISITOS DE LA DOCUMENTACIÓN**

Para ausencias que excedan los tres días, el Empleador puede tomar medidas razonables para verificar o documentar si es legal que un Empleado use el pago por ausencia laboral. La verificación requerida por el Empleador no puede resultar en una carga o gasto irrazonable para el Empleado. Si el Empleador elige solicitar documentación escrita u otra verificación que genere un costo o una carga irrazonable, el Empleado puede notificar al Empleador según lo establecido en la ley estatal (Código Modificado de Washington 296-128-660 [Revised Code of Washington, RCW]). El Empleador debe disponer de un reglamento escrito con respecto al requisito de la documentación escrita u otra verificación y dicho reglamento debe estar disponible para todos los Empleados.

### EJECUCIÓN

#### **PRESENTAR UNA QUEJA**

Si un Empleado cree que ha sido sujeto de una violación de la Ordenanza de Pago por Ausencia Laboral, puede presentar una queja por escrito ante la Ciudad de Tacoma. Los Empleadores tienen prohibido tomar medidas adversas contra los Empleados que hagan valer algún derecho de conformidad con esta Ordenanza. Un Empleado que presenta una queja puede solicitar confidencialidad y no se requerirá información sobre su estado de inmigración para una investigación.

Para más información, visite [www.CityofTacoma.org/paidleave](http://www.CityofTacoma.org/paidleave) o el Centro de Atención al Cliente de la Ciudad de Tacoma (747 Market Street, #243) o llame al 253-591-5306.

Esta notificación debe publicarse en un lugar visible y accesible en cada establecimiento donde trabajan sus empleados.

WA13S



Publicado el 11 de diciembre de 2017.

**Labor Law Compliance Center**

(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

