Labor Law Compliance Center

WASHINGTON
SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Washington Labor Law Posters

Spanish

***Recently updated notices are highlighted**

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Job Safety & Health Protection (OSHA) WA01S	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	09/25
Unavailability of Unemployment Benefits WA02S	Churches and religious organizations	06/11
Unemployment Benefits WA03S	Required for all employers	10/17
Workers Compensation: State-Insured Businesses WA04S	Required for all state-insured businesses	04/25
Workers Compensation: Self-Insured Businesses WA05S	Required for all self-insured businesses	04/25
Your Rights as a Worker WA06S - WA07S	Required for all employers	09/23
Minimum Wage WA08S	Recommended	01/26
Domestic Violence WA09S	Required for all employers	07/19
Paid Family Leave WA10S	Required for all employers	01/26
Captive Audience WA11S	Required for all employers	07/24

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Washington Labor Law Posters

Spanish

***Recently updated notices are highlighted**

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Immigrant Workers WA12S	Required for all employers	09/26
Seattle Wage, Paid Sick Leave, Fair Chaince, Wage Theft Ordinances WA13S	All employers in the city of Seattle, WA	01/26
Seattle Secure Scheduling Ordinance WA14S	All employers in the city of Seattle, WA	07/17
Tacoma Paid Sick Leave WA15S	All employers in the city of Tacoma, WA	01/26
Tukwila Minimum Wage WA16S	All employers in the city of Tukwila, WA	01/26
King County Minimum Wage WA17S	All employers within unincorporated King County, WA	01/26
SeaTac Minimum Wage WA18S	All employers in the city of SeaTac, WA	01/26
Burien Minimum Wage WA19S	All employers in the city of Burien, WA	01/25
Everett Minimum Wage WA20S	All employers in the city of Everett, WA	01/26

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

AVISO DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS DE: _____**(NOMBRE EMPRESA)**

SERÁN LOS SIGUIENTES:

POR_____

TÍTULO_____

FAVOR DE PUBLICAR

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

EMERGENCIA

AMBULANCIA: _____

RESCATE - INCENDIO: _____

HOSPITAL: _____

MÉDICO: _____

ALTERNATIVO: _____

POLICÍA: _____

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Ley de seguridad y salud en el lugar de trabajo

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 enfrenta en el lugar de 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 que L&I inspeccione el lugar donde trabaja si cree que existen condiciones inseguras o no saludables. Usted y el representante de los trabajadores pueden participar en una inspección sin que se les deduzca su sueldo o sus beneficios.
- Obtener copias de sus expedientes médicos, incluyendo los registros 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 sobre la seguridad, participó en una inspección u otra actividad de seguridad relacionada.

La ley requiere que usted siga las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se apliquen a sus 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 graves o la muerte a los trabajadores.

Acciones que usted debe tomar:

- Cumplir con todas las normas 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 programa de seguridad).
- Poner este aviso en un lugar visible para informar a los trabajadores de sus derechos y responsabilidades.
- Antes de dar trabajos, enseñe a los trabajadores sobre cómo prevenir exposiciones peligrosas y déles el equipo de protección personal necesario sin costo alguno.
- Deje que un representante de los trabajadores participe en una inspección de seguridad/salud de L&I sin que le descuenten del sueldo o beneficios. Es posible que un inspector de L&I hable en forma confidencial con algunos trabajadores.
- Si recibe una citación por una infracción de salud y seguridad usted debe ponerla en un lugar visible en o cerca del lugar de la infracción por un mínimo de siete días hábiles, excluyendo los fines de semana y los días festivos. Debe permanecer en un lugar visible hasta que se hayan corregido todas las infracciones.
- Apelar la fecha de corrección de una infracción, si usted considera que el plazo permitido en la citación no es razonable.

Es ilegal despedir o tomar represalias en contra de un trabajador por haber presentado una queja o por haber participado en una inspección, investigación o conferencia de apertura o conferencia final.

Los empleadores deben reportar todas las muertes, hospitalizaciones, 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 la 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 la DOSH:

- Nombre de la persona de contacto de la empresa y su número de teléfono.
- Nombre del negocio.
- Dirección y lugar donde ocurrió el incidente
- Fecha y hora del incidente.
- Número de trabajadores y sus nombres.
- Una descripción breve 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 cartel es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en **Lni.wa.gov/CartelesRequeridos**.

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

- Capacitación y recursos para promover lugares de trabajo seguros.
- Asesorías en el lugar de trabajo para ayudar a los empleadores a identificar y corregir peligros y el manejo de riesgos para reducir los costos de reclamos de compensación para los trabajadores.

División de Seguridad y Salud Ocupacional

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 [07-2025]

WA01S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
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 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

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 deshabilidades 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

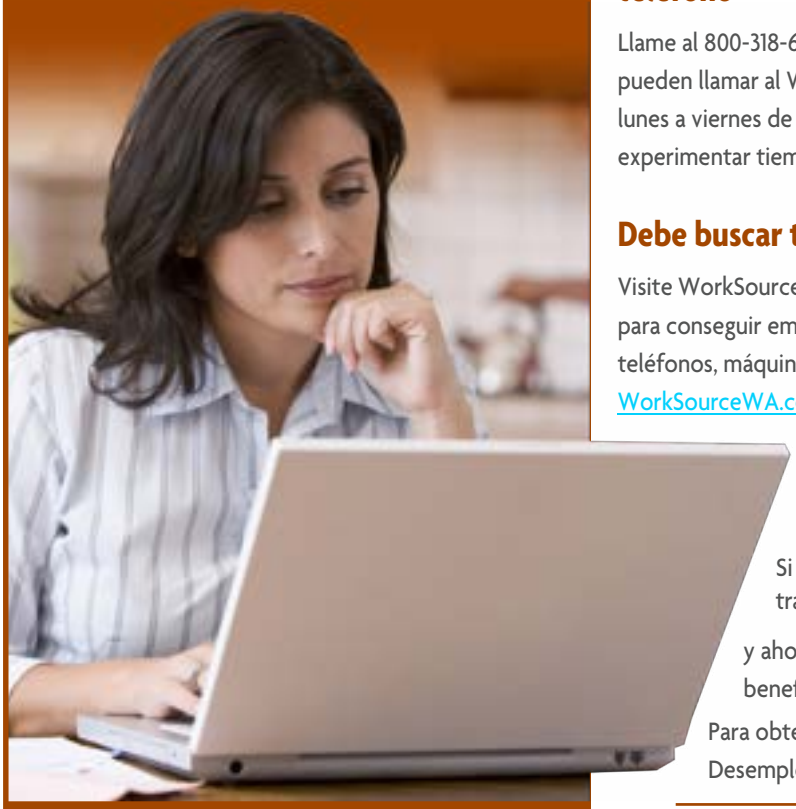
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Puede ser elegible para los

BENEFICIOS de DESEMPLEO

si pierde su empleo

Visite www.esd.wa.gov para aplicar y haga clic en "Iniciar sesión o crear una cuenta"



Para solicitar el desempleo, se necesitará

- Su número de Seguro Social.
- Los nombres y direcciones de todos para quienes trabajó en los últimos 18 meses.
- Las fechas en que comenzó y dejó de trabajar para cada empleador.
- Las razones por las que dejó cada empleo.
- Su número de registro de extranjero si no se es ciudadano estadounidense.
- Su SF8 y SF50 (si trabajó para el Gobierno Federal en los últimos 18 meses).
- Su identificación o licencia del estado de Washington, si corresponde.

Si estuvo en el servicio militar en los últimos 18 meses, también se le pedirá que envíe por fax o correo una copia de sus documentos de baja (Formulario DD214 miembro 4 o superior).

La manera más rápida de aplicar es en línea en esd.wa.gov

Si no se cuenta con una computadora en casa, se puede acceder a una en un centro WorkSource o en la biblioteca local.

Si no puede aplicar en línea, intente contactarnos por teléfono

Llame al 800-318-6022. Las personas con discapacidades auditivas o del habla pueden llamar al Washington Relay Service al 711. Está disponible para ayudar de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m., excepto en días festivos estatales. Se podría experimentar tiempos de espera prolongados.

Debe buscar trabajo cada semana que reclame los beneficios

Visite WorkSource para encontrar todos los recursos GRATUITOS que necesite para conseguir empleo. Estos incluyen talleres, computadoras, fotocopiadoras, teléfonos, máquinas de fax, acceso a Internet y listas de empleos. Inicie sesión en WorkSourceWA.com para encontrar la oficina más cercana.

Si sus horas de trabajo se han reducido a tiempo parcial, podría calificar para beneficios parciales de desempleo.

Si ha estado desempleado debido a una lesión relacionada con el trabajo o una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo y ahora puede trabajar nuevamente, puede ser elegible para beneficios de desempleo por Incapacidad Total Temporal (TTD).

Para obtener más información, consulte el Manual para Trabajadores Desempleados en ESD.WA.GOV.

Employment Security Department
WASHINGTON STATE

Los Empleadores tienen la obligación legal de exhibir este aviso en un lugar conveniente para que los empleados lo puedan leer (ver RCW 50.20.140).

El Departamento de Seguridad Laboral es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los dispositivos y servicios auxiliares están disponibles a petición para personas con discapacidades. Los servicios de asistencia lingüística para personas con dominio limitado del inglés están disponibles sin costo alguno. Servicio de Retransmisión de Washington: 711

ESD.WA.GOV

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Washington State Department of Labor & Industries

Aviso a los empleados

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

Cada trabajador tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación al trabajador. Usted 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 **Lni.wa.gov/Carteles** para aprender más sobre los carteles del lugar de trabajo de L&I y otras agencias del gobierno.

En Internet: Lni.wa.gov/Espanol

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

PUBLICATION F242-191-909 [04-2025]

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 **Lni.wa.gov/BuscarUnDoctor**).

Los proveedores de cuidado de la salud calificados incluyen: médicos generales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de naturopatía y podiatría, dentistas, optometristas y enfermeras registradas de práctica avanzada (advanced registered nurse practitioners, ARNP). A partir del 1 de julio de 2025, también podrá elegir a un asistente médico (physician assistant, PA) o, para reclamos exclusivamente de condiciones de salud mental, un psicólogo.

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 (**Lni.wa.gov/PresentarUnReclamo**), 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.

Presente 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

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Washington State Department of Labor & Industries

Aviso a los empleados

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

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.

PUBLICACIÓN F207-037-909 [12-2012]

Información 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 de otras agencias gubernamentales.*

En Internet: www.Lni.wa.gov

WA05S

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

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Washington State Department of Labor & Industries

Sus derechos como trabajador

¡Es la ley!

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

Leyes para salario y horas extras

Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington

- 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 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**.

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** 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**.

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/TrabajadoresAdolecentes**, 1-866-219-7321, TeenSafety@Lni.wa.gov.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Washington State Department of Labor & Industries

Sus derechos como trabajador

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**.

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**.

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**.

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**.

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** 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** o al 1-866-487-9243.

Comuníquese con L&I

Para más información o asistencia

www.Lni.wa.gov/DerechosLaborales

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

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 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]

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Washington State Department of Labor & Industries
Employment Standards / Workplace Rights

Anuncio

Salario mínimo para 2026: $17.13 por hora

El salario mínimo en el estado de Washington será $17.13 por hora a partir del 1 de enero del 2026.

A los trabajadores que tienen 14 o 15 años se les puede pagar el 85% del salario mínimo de los trabajadores adultos, es decir, **$14.56 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 **Lni.wa.gov/es/workers-rights**.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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

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 ayuda que hay disponible.

Employment Security Department
WASHINGTON STATE
Encuentre pósters para el lugar de trabajo en 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

Tiempo libre remunerado.
Tranquilidad mental.

Una persona podría calificar para el Permiso Familiar y Médico Remunerado del estado de Washington si trabajó 820 horas en el último año. Las 820 horas pueden acumularse a través de trabajo a tiempo completo, medio tiempo, estacional y temporal. No es necesario que esté actualmente empleado cuando tome el Permiso Remunerado.

Cómo funciona

Puede tomarse el Permiso Remunerado para:

- Cuidar de su propia condición de salud grave
- Cuidar a un nuevo hijo mediante nacimiento, adopción o acogida
- Cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave
- Asistir a ciertos eventos relacionados con el servicio militar

Se puede tomar hasta:

- **12** semanas de permiso familiar o médico por cada solicitud
- **16** semanas si se tiene un evento médico personal y un evento de cuidado familiar en el mismo año de solicitud
- **18** semanas en casos donde se experimentan complicaciones relacionadas con el embarazo o el nacimiento

En 2026: Los pagos semanales estarán entre $100 y $1,647 y dependerán de los ingresos del año anterior

Se puede utilizar el tiempo de permiso todo de una vez o dividirlo en bloques de tiempo más pequeños a lo largo del año de la solicitud.

La **Guía de Beneficios** proporciona información detallada sobre el proceso de solicitud, la presentación de reclamaciones semanales y explica los derechos y responsabilidades bajo la ley. Puede descargarla en paidleave.wa.gov/benefit-guide o solicitar una copia impresa contactándonos.

Sus derechos

Si califica:

- Su empleador no puede impedir que tome el Permiso Remunerado.
- Su empleador no puede exigirle usar otros permisos, como enfermedad o vacaciones, antes o después del Permiso Remunerado.
- Podría tener derecho a protección laboral y continuidad de beneficios de salud. Más información en paidleave.wa.gov/job-protection.

Si cree que su empleador ha discriminado en su contra o ha interferido con su capacidad para tomar el permiso, puede presentar una queja ante el Departamento de Seguridad de Empleo. Más información en paidleave.wa.gov/unlawful-acts-complaints/.

También puede contactar a la Oficina del Ombuds del Permiso Familiar y Médico Remunerado. El ombuds es una tercera parte independiente dentro del departamento que investiga, informa y ayuda a resolver quejas relacionadas con el programa de Permiso Familiar y Médico Remunerado. Más información en paidleaveombuds.wa.gov o llamando a la oficina del Ombuds al 844-395-6697.

El Departamento de Seguridad de Empleo es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Se encuentran disponibles ayudas y servicios auxiliares para personas con discapacidades, previa solicitud. Los servicios de asistencia lingüística para personas con dominio limitado del inglés están disponibles sin costo alguno. Servicio de retransmisión de Washington: 711.

Washington Paid Family & Medical Leave

Employment Security Department WASHINGTON STATE

Actualizado en diciembre de 2025.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Aviso sobre Reuniones de Audiencia Cautiva en Washington Derechos del Empleado

Bajo la Ley de Libre Elección del Empleado (ESSB 5778) del Estado de Washington, usted tiene derechos específicos con respecto a su participación en reuniones y comunicaciones patrocinadas por el empleador sobre asuntos políticos y religiosos.

Disposiciones Clave:

1. **Libertad de Asistencia Obligatoria:**
    - **No se le puede obligar a asistir a** ninguna reunión patrocinada por el empleador cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos políticos o religiosos.
    - **No se le puede exigir que escuche** o vea ninguna comunicación, incluyendo las comunicaciones electrónicas, que esté enfocada principalmente en la opinión del empleador sobre asuntos políticos o religiosos.
2. **Protección Contra Represalias:**
    - Su negativa a asistir o participar en dichas reuniones, o a escuchar o ver tales comunicaciones, no puede ser utilizada como motivo para disciplina, despido o cualquier otra acción adversa de empleo.
    - También está protegido si usted, o alguien en su nombre, realiza un informe de buena fe sobre una violación o sospecha de violación de estos derechos. Esta protección no se aplica si se sabe que el informe es falso.
3. **Disposiciones Especiales para Organizaciones Religiosas:**
    - Las protecciones bajo esta ley no se aplican a corporaciones religiosas, entidades, asociaciones, instituciones educativas o sociedades que están exentas del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 en lo que respecta a discursos sobre asuntos religiosos a empleados involucrados en actividades relacionadas.
4. **Cumplimiento:**
    - Si usted cree que sus derechos han sido violados, puede presentar una acción civil en el tribunal superior dentro de los 90 días siguientes a la presunta violación.
    - El tribunal puede otorgar el alivio apropiado, incluyendo medidas cautelares, reinstalación, pago retroactivo, restablecimiento de beneficios y cualquier otro remedio necesario.

Definiciones:

- **Asuntos Políticos:** Se refiere a elecciones, partidos políticos, propuestas legislativas, cambios regulatorios y decisiones de unirse o apoyar a organizaciones políticas o cívicas.
- **Asuntos Religiosos:** Se refiere a la afiliación religiosa, prácticas religiosas y decisiones de unirse o apoyar a organizaciones religiosas.

Este aviso se emite en cumplimiento con la Ley de Libre Elección del Empleado (ESSB 5778).

LOS EMPLEADORES DEBEN COLOCAR ESTE AVISO EN UN LUGAR DONDE LOS TRABAJADORES PUEDAN LEERLO

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CUANDO AGENTES FEDERALES DE INMIGRACIÓN REALIZAN UNA INSPECCIÓN I-9 EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Immigrant Worker Protection Act (IWPA, Ley de protección al trabajador inmigrante) es una ley del estado de Washington que exige que su empleador le notifique cuando agentes federales de inmigración realizan una inspección I-9 de la empresa o del lugar de trabajo. Una inspección ocurre cuando agentes federales de inmigración, incluido el Immigration and Customs Enforcement (ICE, Servicio de Inmigración y Control de Aduanas), inspeccionan si un empleador ha completado correctamente los formularios I-9.

CUALQUIER PERSONA PUEDE ENVIAR UN CORREO ELECTRÓNICO O LLAMAR A LA WASHINGTON STATE ATTORNEY GENERAL'S OFFICE (OFICINA DEL FISCAL GENERAL DEL ESTADO DE WASHINGTON) PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, EXPRESAR SUS INQUIETUDES O DENUNCIAR POSIBLES INFRACCIONES.

IWPA@atg.wa.gov

(206) 254-4270

La IWPA exige que los empleadores hagan dos cosas:

1. Dentro de los cinco días hábiles posteriores a recibir una notificación de una agencia federal sobre cualquier inspección de los formularios I-9 y registros relacionados con los trabajadores, los empleadores deben notificar directamente a sus trabajadores (y a su sindicato o representante de negociación colectiva, si corresponde) sobre la inspección y colocar un aviso de la inspección en un área donde todos los trabajadores puedan verlo.

IWPA

2. Dentro de los cinco días hábiles posteriores a recibir los resultados de la inspección I-9 por parte de una agencia federal, notificar a cualquier trabajador afectado (y a su sindicato o representante de negociación colectiva, si corresponde) si la inspección identificó errores en sus formularios de autorización de trabajo o determinó que el trabajador carece de autorización de trabajo, explicar el plazo para corregir el error y ofrecer reunirse con los trabajadores y sus sindicatos o representantes de negociación colectiva.

Los requisitos completos de notificación establecidos por la ley pueden encontrarse en el Título 49, Capítulo 97, Secciones 050 y 060 del Revised Code of Washington (RCW, Código Revisado de Washington).

En caso de una inspección I-9, este empleador notificará a cada trabajador sobre la inspección I-9 mediante (☐ mensaje de texto / ☐ correo electrónico / ☐ entrega en persona / ☐ otro) y colocará avisos de cualquier inspección I-9 en la(s) siguiente(s) ubicación(es):

_____

_____

Si la inspección I-9 identifica deficiencias, este empleador notificará a cada trabajador afectado identificado con un error mediante (☐ mensaje de texto / ☐ correo electrónico / ☐ entrega en persona / ☐ otro) y le brindará al trabajador la oportunidad de reunirse con el empleador y realizar las correcciones correspondientes.

La Washington State Attorney General's Office proporciona este cartel en cumplimiento de la sección 49.97 del RCW.
Versión 1 (09/2026)

WA12S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

ESTAS ORDENANZAS SE APLICAN A TODOS LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN DENTRO DE LOS LÍMITES DE LA CIUDAD DE SEATTLE, INDEPENDIENTEMENTE DEL ESTATUS MIGRATORIO O LA UBICACIÓN DE SU EMPLEADOR.

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

Ordenanzas sobre Normas Laborales de Seattle 2026

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

ASÍ SE ESTABLECEN LOS SALARIOS MÍNIMOS PARA LOS EMPLEADOS.

Todos los empleadores,
sin importar el tamaño de la empresa, deben pagar al menos

$21,30
POR HORA.

Ningún empleador podrá compensar parte del salario mínimo con pagos destinados a los beneficios médicos del empleado o con las propinas que los clientes pagan a los empleados.

El salario mínimo de Seattle aumenta cada año calendario en función de la tasa de inflación. El nuevo salario mínimo entra en vigor el 1.º de enero de cada año. La Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards) anuncia el nuevo salario mínimo cada otoño.

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
Tamaño del empleador EQUIVALENTE DE EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO (FULL TIME EMPLOYEES, FTEs) A NIVEL MUNDIAL	Hasta 49 FTE	50 – 249 FTE	250+ FTE
Devengo del PSST POR HORAS TRABAJADAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
Acumulación del PSST no devengado 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

Empleadores
Obtener ayuda para el cumplimiento o recibir capacitación

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

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

WA13S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Seattle
Office of Labor Standards

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
206-684-4500
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/ ภาษาไทย ◯ Tigrinya/ ትግርኛ ◯ Vietnamese/ Tiếng Việt y más.

WA14S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
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 el Departamento de Labor e Industrias del estado de Washington en www.lni.wa.gov o llamando a 1-866-219-7321. 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 Tacoma.gov/paidleave o el Centro de Atención al Cliente de la Ciudad de Tacoma (747 Market Street, #243) o llame al 253-591-5252.

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

WA15S

Publicado enero de 2026.
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

AVISO 2026 A LOS EMPLEADOS

NORMAS LABORALES DE TUKWILA

SALARIO MÍNIMO Y ACCESO JUSTO A HORAS DE TRABAJO ADICIONALES

El Código Municipal de Tukwila (TMC) 5.63 - Normas Laborales para Ciertos Empleados establece normas laborales para los empleadores que:

- Tienen **al menos 15 empleados en todo el mundo**, si al menos un empleado ha trabajado en Tukwila, incluso temporalmente, **O**
- Tienen **más de $2 millones de ingresos brutos anuales** generados dentro de los límites de la ciudad de Tukwila, **O**
- Son **franquiciados asociados con un franquiciante o una red de franquicias** cuyos franquiciados emplean a más de 500 empleados en total a nivel mundial.

Los empleadores mencionados anteriormente son **Empleadores Cubiertos**. Para los empleadores que son nuevos en la Ciudad, o cuyo tamaño o ingresos han cambiado desde el año pasado, consulte la **Norma Administrativa de las Normas Laborales de Tukwila** (que contiene preguntas frecuentes y ejemplos).

LOS EMPLEADORES CUBIERTOS DEBEN:

- Pagar un **salario mínimo** de **al menos $21.65 por hora** a partir del 1 de enero de 2026 (esto puede incluir comisiones, pero no propinas ni gratificaciones); **Y**
- Ofrecer **acceso justo a horas de trabajo adicionales** a empleados de medio tiempo calificados antes de contratar a trabajadores adicionales especificados; **Y**
- **Certificar anualmente el cumplimiento del TMC 5.63 antes del 31 de enero** de cada año; las **instrucciones de certificación** se encuentran en el sitio web de la Ciudad: www.TukwilaWa.gov/MinimumWage; **Y**
- Proporcionar a los empleados **cubiertos una copia de este volante de Aviso a los Empleados**. Descárguelo del sitio web de la Ciudad, www.TukwilaWa.gov/MinimumWage y expóngalo en un área común en todas las ubicaciones de Tukwila..
- Para más detalles, consulte el TMC 5.63 y las Normas Laborales de Tukwila listadas en el sitio web de la Ciudad, www.TukwilaWa.gov/MinimumWage.

LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLAN CON LA LEY pueden ser denunciados utilizando el Formulario de Quejas en el sitio web de la Ciudad, www.TukwilaWa.gov/MinimumWage o por correo electrónico a **MinimumWage@TukwilaWA.gov**.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO: Las personas que aleguen una violación del TMC 5.63, incluyendo conducta retaliatoria, pueden entablar una acción civil contra el empleador u otra persona que viole la ley. El Director de Finanzas de la Ciudad de Tukwila puede negar, suspender o revocar cualquier licencia por violaciones de esta ley. Pueden aplicarse sanciones adicionales.

SE PROHÍBE LA REPRESALIA: Ningún empleador ni ninguna otra persona deberá interferir, restringir o negar el ejercicio de, o el intento de ejercer, cualquier derecho protegido por la ley; ni tomar ninguna acción adversa contra cualquier persona porque la persona haya ejercido de buena fe los derechos bajo esta ley.

SE ACEPTAN PREGUNTAS
Sitio web: www.TukwilaWa.gov/MinimumWage
Correo electrónico: MinimumWage@TukwilaWA.gov
Llamar: 206-552-6873

- ESTE AVISO ES UNA VISIÓN GENERAL DE LA LEY -
PARA MÁS DETALLES, CONSULTE EL CAPÍTULO 5.63 DEL TMC Y LA NORMA ADMINISTRATIVA DE NORMAS LABORALES DE TUKWILA

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

King County
Department of Local Services

Salario mínimo en las partes no incorporadas de King County

$20.82 por hora

A partir del 1º de enero de 2026

Hay tres excepciones, según el tamaño de la empresa y los ingresos brutos:

Si el empleador tiene:	El salario mínimo es:	Empleadores, marquen la opción que corresponde
15 empleados o menos e ingresos de menos de $2 millones	**$18.32 por hora**	
15 empleados o menos e ingresos de $2 millones o más	**$19.82 por hora**	
Más de 15 y menos de 500 empleados	**$19.82 por hora**	
Más de 500 empleados e ingresos brutos de cualquier monto	**$20.82 por hora**	

- Cualquier persona que trabaje en las partes no incorporadas de King County debe cobrar al menos esta tasa.
- El "área no incorporada de King County" son las áreas situadas fuera de los límites de la ciudad y dentro de la jurisdicción de King County.
- Las propinas, las gratificaciones, los gastos de servicio y los beneficios de salud no se tienen en cuenta para calcular el salario mínimo.
- El salario mínimo aumentará todos los años para reflejar la inflación.
- Los empleadores deben cumplir estas leyes. Las represalias son ilegales.
- Los empleadores deben publicar el nuevo salario en un lugar visible para todos los empleados.

kingcounty.gov/wage **AskLocalServices@kingcounty.gov** **206-477-3800**

Envíe un correo electrónico o llame para obtener esta información en otro idioma o formato.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

LA CIUDAD DE SEATAC ANUNCIA AJUSTES AL SALARIO MÍNIMO DE 2026

Ciudad de SeaTac, Wash., 01 de octubre de 2025 – La Ciudad de SeaTac está anunciando los ajustes obligatorios anuales a la Ordenanza de Normas Mínimas de Empleo de la Ciudad para Empleadores de la Industria de la Hospitalidad y el Transporte.

Salario Mínimo de 2026: $20.74 por hora

El aumento en la tasa del salario digno (2.81%) ha sido calculado utilizando el Índice de Precios al Consumidor para Asalariados Urbanos y Trabajadores Clericales (CPI-W) para los doce (12) meses previos al 1 de septiembre, según lo calculado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Por lo tanto, de acuerdo con el Código Municipal de SeaTac (SMC) Sección 7.45.050, la tasa de salario digno vigente para los empleados de hospitalidad y transporte dentro de la Ciudad aumentará a $20.74, a partir del 1 de enero de 2026.

La SMC 7.45.050 estipula que el Administrador de la Ciudad publicará un boletín antes del 15 de octubre de cada año, anunciando las tasas de salario digno ajustadas vigentes para los Empleados de Hospitalidad y Transporte dentro de la Ciudad. El aumento en la tasa de salario digno se calcula al centavo más cercano utilizando el índice de precios al consumidor para asalariados urbanos y trabajadores clericales, CPI-W, o un índice sucesor, para los doce (12) meses previos a cada 1 de septiembre, según lo calculado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La declaración del Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington cada 30 de septiembre respecto a la tasa por la cual se aumentará el salario mínimo del Estado de Washington, a partir del siguiente 1 de enero, será la determinación autorizada de la tasa de aumento que se aplicará para los fines de esta disposición.

Cada empleador de hospitalidad y transporte deberá proporcionar notificación por escrito de los ajustes de la tarifa a cada uno de sus trabajadores y realizar los ajustes necesarios en la nómina antes del 1 de enero, siguiendo la publicación del boletín. Las propinas, gratificaciones, cargos por servicio y comisiones no se acreditarán como parte ni se compensarán contra las tarifas salariales requeridas por este capítulo.

Acerca de la Ciudad de SeaTac:
Incorporada en febrero de 1990, la Ciudad de SeaTac se encuentra aproximadamente a medio camino entre las ciudades de Seattle y Tacoma. La Ciudad de SeaTac abarca un área de 10 millas cuadradas y tiene una población de 29,130 habitantes. La Ciudad de SeaTac es una comunidad vibrante, económicamente fuerte, ambientalmente sensible y orientada hacia las personas. Los límites de la Ciudad rodean el Aeropuerto Internacional de Seattle-Tacoma (aproximadamente tres millas cuadradas de área), el cual es propiedad y está operado por el Puerto de Seattle.

Para obtener información adicional, por favor contacte al Administrador de la Ciudad al 206-973-4813 o visite el sitio web de la Ciudad en EmploymentStandards.CityofSeaTac.com

AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO DE CITY OF BURIEN

ESTE AFICHE DEBE COLOCARSE EN EL LUGAR DE TRABAJO DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN ACCEDER A ÉL CON FACILIDAD, EN INGLÉS Y EN EL IDIOMA QUE HABLEN LOS EMPLEADOS.

EMPLEADOR DE NIVEL 1

El término "empleador de nivel 1" hace referencia a todos los empleadores, incluidos los franquiciados, con 500 o más empleados equivalentes a tiempo completo (full-time equivalent, FTE) en el condado de King, o los franquiciadores que empleen a 500 o más FTE en total.

$4,50

A partir del **1 de enero de 2025**, a las 12:01 a. m., los empleadores de nivel 1 pagarán a cada empleado un salario mínimo por hora de al menos $4,50 por encima del **salario mínimo por hora del estado de Washington**.

EMPLEADOR DE NIVEL 2

El término "empleador de nivel 2" hace referencia a todos los empleadores, incluidos los franquiciados, con entre 21 y 499 empleados FTE en el condado de King.

$3,50

A partir del **1 de julio de 2025**, a las 12:01 a. m., los empleadores de nivel 2 pagarán a cada empleado un salario mínimo por hora de al menos $3,50 por encima del **salario mínimo por hora del estado de Washington**.

EMPLEADOR DE NIVEL 3

El término "empleador de nivel 3" hace referencia a todos los empleadores con veinte o menos empleados FTE.

NINGÚN CAMBIO

Los empleadores con veinte empleados FTE o menos están exentos de esta ordenanza.

LAS REPRESALIAS ESTÁN PROHIBIDAS

Esta ordenanza cubre a todos los empleados que trabajen dentro de los límites de City of Burien.
Los empleadores deben cumplir estas leyes.
La ordenanza prohíbe las represalias contra los empleados que ejerzan sus derechos en virtud de la ordenanza.

EMPLEADORES QUE NO CUMPLEN LA LEY

El incumplimiento por parte de un empleador de cualquier requisito que se le imponga en virtud de esta ordenanza es una infracción sujeta a la aplicación conforme a la subsección 5.15.240 del Código Municipal de Burien (Burien Municipal Code, BMC). Los empleados pueden presentar quejas ante el Department of Labor and Industries (Departamento de Trabajo e Industrias) o emprender acciones privadas por la vía judicial.

PRESENTAR UNA ACCIÓN PRIVADA POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEY

Antes de presentar cualquier acción privada por infracciones de esta ordenanza, el empleado o su representante deben notificar por escrito que el empleador no ha pagado el salario mínimo de Burien a más tardar cuarenta y cinco (45) días calendario antes de la presentación. Este período es para que el empleador investigue y corrija, en su totalidad, cualquier infracción real o acordada del salario mínimo de Burien o robo de salario.

¿TIENE ALGUNA PREGUNTA?

Envíe cualquier pregunta sobre esta ordenanza por correo electrónico al: MinimumWage@burienwa.gov

Manténgase al día con la ordenanza sobre salario mínimo en Burien en burienwa.gov/mínimum wage

BURIENWA.GOV/MINIMUMWAGE

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

PUBLICAR EN UN LUGAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FACILMENTE

EL SALARIO MÍNIMO DE EVERETT
ACTUALIZACIÓN DE 2026

GRANDES EMPLEADORES

$20.77 **por hora**
excluyendo propinas y
cargos por servicio
Tasa efectiva: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026

'GRANDES EMPLEADORES' emplean a 500 o más empleados, independientemente de dónde estén empleados esos trabajadores, así como todos los franquiciados asociados con un franquiciante o una red de franquicias cuyos franquiciados emplean en total a 500 o más empleados.

OTROS EMPLEADORES CUBIERTOS

$18.77 **por hora**
excluyendo propinas y
cargos por servicio
Tasa efectiva: Del 1 de enero al 30 de junio de 2026

$19.77 **por hora**
excluyendo propinas y
cargos por servicio
Tasa efectiva: Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2026

'OTROS EMPLEADORES CUBIERTOS' emplean al menos a 15 individuos independientemente de dónde estén empleados esos trabajadores O tienen ingresos brutos anuales superiores a $2 millones en Everett.

A partir del **1 de julio de 2026**, se requerirá que los Otros Empleadores Cubiertos paguen $1 menos que el salario mínimo calculado para Grandes Empleadores, después de ajustarse por inflación.*

A partir del **1 de julio de 2027**, se requerirá que los Otros Empleadores Cubiertos paguen la misma tarifa que los Grandes Empleadores, después de ajustarse por inflación.*

REPRESALIAS

Bajo la ordenanza, los empleados que reivindiquen su derecho a recibir el salario mínimo de la ciudad están protegidos contra represalias y pueden entablar una acción civil.

**El Departamento de Finanzas de la Ciudad de Everett establecerá y publicará la tarifa actualizada del salario mínimo por hora para el próximo año antes del 15 de octubre de cada año. Estará disponible en el sitio web de la Ciudad de Everett y se notificará al Departamento de Labor e Industrias del Estado de Washington.*

Para obtener más información:
everettwa.gov/minimumwage

EVERETT WASHINGTON

WA20S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com