



# Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

## ¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

## ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

## ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

## ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

## ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

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

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

### Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

### Discapacidad

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

### Estatus Protegido Como Veterano

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

### Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

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

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),  
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

### Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

### Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

# DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

## TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS A QUIENES SE LES PAGAN SUELDOS MÍNIMOS ESPECIALES

### DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE LABOR DE LOS ESTADOS UNIDOS

Este establecimiento posee un certificado que autoriza el pago de sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos salarios mínimos especiales a trabajadores con impedimentos aplica al trabajo comprendido en la **Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA)**, la **Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara (SCA)** o aquel protegido por la **Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA)**. A estos salarios mínimos especiales se les llama **"tasas de salarios conmensurables"** y son menos que el sueldo básico por hora establecidos por una determinación de sueldo bajo la determinación del SCA y menos que el sueldo mínimo establecido por la FLSA en **\$5.85 por hora a partir del 24 de julio de 2007, \$6.55 por hora a partir del 24 de julio de 2008, y \$7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009**. Las "tasas de pago conmensurable" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea ésta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores con experiencia, sin impedimentos, que desempeñan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

#### TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

- A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, un trabajador se define como:
- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas con la edad o con herida, para el desempeño del trabajo.
  - Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la drogadicción. Los siguientes impedimentos no afectan normalmente la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: falta de educación; desempleo crónico; recibir beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad condicional o libertad vigilada.

#### ELEMENTOS CLAVE SOBRE LAS TASAS DE PAGO CONMENSURABLE

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos** – La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevaleciente** – El sueldo que se les paga a trabajadores con experiencia que no tienen impedimentos, por el mismo trabajo o por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalecientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado** – El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Periódicamente, se debe revisar y ajustar los salarios de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurable si es apropiado. Como mínimo, se debe reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se debe realizar un nuevo estudio de tasas de sueldos prevalecientes por lo menos cada año. Adicionalmente, los sueldos prevalecientes, deben ser revisado y ajustado si es apropiado, cuando el sueldo mínimo aplicable estatal o federal es aumentado.

#### PAGO DE HORAS ADICIONALES

Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), La Ley de Contratos por Servicios (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos (PCA), debe recibir, por lo menos, tiempo y medio (1 ½) de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 horas en una semana laboral.

#### TRABAJO DE MENORES

Los menores de **18 años** deben ser empleados de acuerdo con las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos (PCA).

#### BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS

La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que exijan vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). **Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pagos conmensurables deben recibir los beneficios plenos enumerados en la determinación de salarios.**

#### NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR

El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

#### PROCESO DE SOLICITUD

Los trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Salarios para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, éste sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502/200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210

Los empleadores deben de exhibir este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos y sus padres o representantes lo puedan ver claramente.



Para información adicional:  
**1-866-4-USWAGE**  
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627



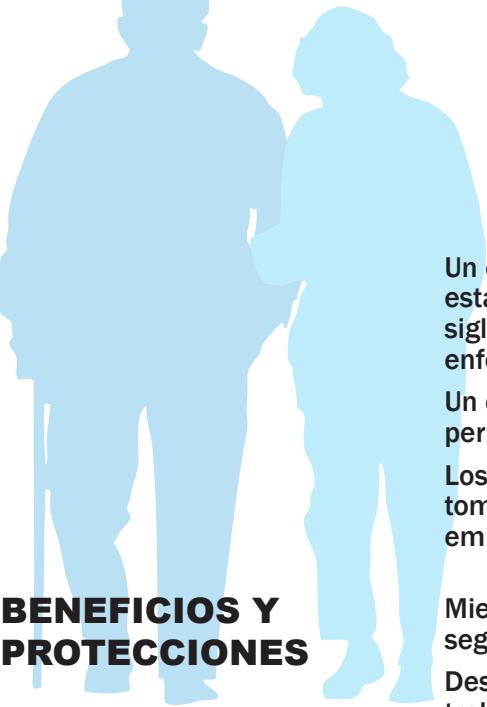
**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**



# DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

## DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA



## BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

## REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia\*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Requisitos especiales de “horas de servicio” se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

## PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

## RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

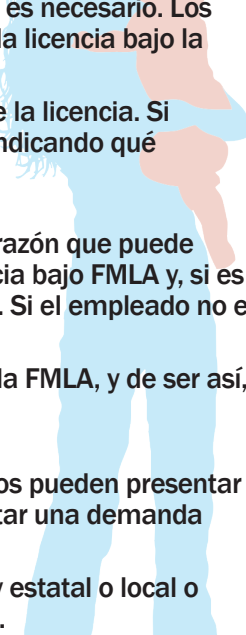
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

## CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.



Para información adicional o para presentar un reclamo:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

**www.dol.gov/whd**



Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

## SALARIO MÍNIMO FEDERAL

# \$7.25

POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

### PAGO POR SOBRETIEMPO

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

### TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

### CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

### MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

### CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



# DERECHOS DEL EMPLEADO

## LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO

### CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

**PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

**EXENCIONES** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

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

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

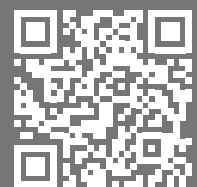
**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)







# YOUR RIGHTS UNDER USERRA

## THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

**USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.**

### REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- ☆ you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- ☆ you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- ☆ you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- ☆ you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

### RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- ☆ are a past or present member of the uniformed service;
- ☆ have applied for membership in the uniformed service; or
- ☆ are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- ☆ initial employment;
- ☆ reemployment;
- ☆ retention in employment;
- ☆ promotion; or
- ☆ any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

### HEALTH INSURANCE PROTECTION

- ☆ If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- ☆ Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

### ENFORCEMENT

- ☆ The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- ☆ For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at **<http://www.dol.gov/vets>**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- ☆ If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ☆ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: **<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>**. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



**U.S. Department of Labor**  
**1-866-487-2365**



**U.S. Department of Justice**



**Office of Special Counsel**



**1-800-336-4590**

Publication Date — April 2017



Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.



# Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

## Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunice con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

## Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

*Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.*

**Llame OSHA. Podemos ayudar.**





# 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 1427 dólares 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 0.8% de su sueldo. Puede pagar alrededor de 73% de ese total y su patrón (si tiene 50 empleados o más) paga el resto. En nuestro sitio web tenemos una calculadora para saber el monto aproximado de la prima que debe pagar.

Si desea presentar una queja contra su patrón relacionada con el Permiso de cuidado pagado, envíe un mensaje de correo 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  
Updated 12/2022

# 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)

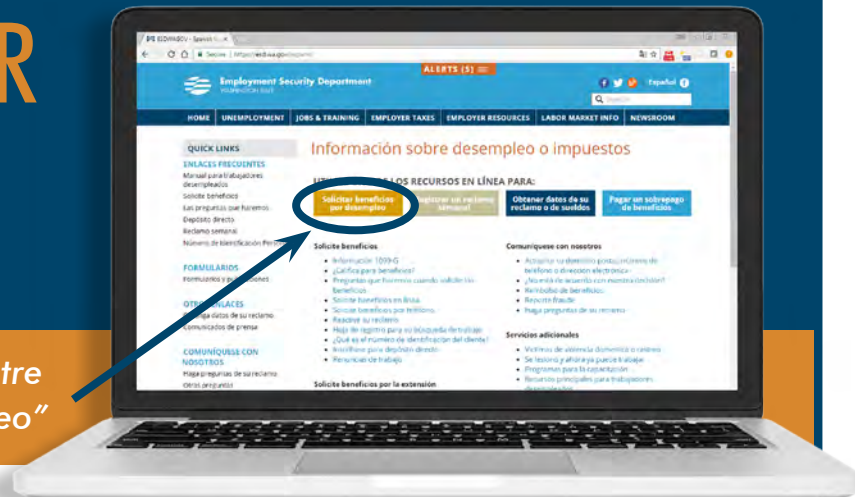
The Employment Security Department is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. Language assistance services for limited English proficient individuals are available free of charge. Washington Relay Service: 711

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)



# 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 1427 dólares 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 0.8% de su sueldo. Puede pagar alrededor de 73% de ese total y su patrón (si tiene 50 empleados o más) paga el resto. En nuestro sitio web tenemos una calculadora para saber el monto aproximado de la prima que debe pagar.

Si desea presentar una queja contra su patrón relacionada con el Permiso de cuidado pagado, envíe un mensaje de correo 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  
Updated 12/2022

# 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.*



## 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.





**¡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.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/formpub/RequiredPostersSpanish.asp](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/formpub/RequiredPostersSpanish.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 711. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.*

## 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.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns/Claims/FindaDoc](http://www.enespanol.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.Lni.wa.gov/FileFast](http://www.Lni.wa.gov/FileFast) — en inglés solamente), por teléfono al 1-877-561-3453 o llenar el formulario en la oficina de su doctor. Presentando un reclamo en línea o por teléfono acelera el reclamo y reduce las complicaciones.

**Registre su reclamo lo más pronto posible.** Para lesiones en el 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 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/MinWage](http://www.Lni.wa.gov/MinWage).
- Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85% del salario mínimo.
- Los empleadores deben pagar todas las propinas a los trabajadores.

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

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

## Los trabajadores necesitan descansos para comer y descansos laborales

### Descanso para comer

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

### Descansos laborales

- La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas y no deben trabajar más de tres horas sin descanso.
- Los trabajadores agrícolas deben tener un descanso pagado de 10 minutos dentro de cada periodo de cuatro horas trabajadas.
- Si tiene menos de 18 años, vea la sección “Esquina de adolescentes” a la derecha.

## Requisitos de pago

### Día de pago regular

Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado. Su empleador debe darle un recibo de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajo a destajo (si trabaja a destajo), el pago neto, el periodo de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, visite [www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/getting-paid](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/getting-paid) 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/EqualPay](http://www.Lni.wa.gov/EqualPay).

### 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/TeenWorkers](http://www.Lni.wa.gov/TeenWorkers), 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/SickLeave](http://www.Lni.wa.gov/SickLeave).

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

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

- un hijo con una condición de salud que requiera tratamiento o supervisión
- un cónyuge, padre, suegro o abuelo con una condición de salud grave o una condición de salud de emergencia
- hijos de 18 años o más con discapacidades que les impidan cuidarse a sí mismos.
- Para obtener más información, visite [www.Lni.wa.gov/workers-rights/leave/family-care-act](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/leave/family-care-act).

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

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un 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/DVLeave](http://www.Lni.wa.gov/DVLeave).

### Permiso para cónyuges de militares durante un despliegue militar

Los cónyuges o las parejas domésticas registradas del personal militar que reciba una notificación de despliegue o que tenga un 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. Como lo indicó la Legislatura, la evaluación de las primas comenzó el 1 de enero de 2019. Para obtener más información, visite [www.paidleave.wa.gov](http://www.paidleave.wa.gov).

**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

**¿Necesita más información? ¿Tiene preguntas sobre cómo presentar una queja de derechos del trabajador?**

En línea: [www.Lni.wa.gov/workers-rights](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights)

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

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

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/RequiredPosters](http://www.Lni.wa.gov/RequiredPosters) para conocer más detalles sobre los carteles para el lugar de trabajo de Labor e Industrias (Labor & Industries, L&I) y otras agencias gubernamentales.

### La trata de personas es contra la ley

Si necesita ayuda para víctimas, llame al Centro Nacional de Recursos de Trata de Personas al 1-888-373-7888, o a la Oficina de Defensa de Víctimas de Crímenes del Estado de Washington al 1-800-822-1067.

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



# Ordenanzas sobre Normas Laborales de Seattle 2023

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)

\$18.69  
POR HORA

Pequeños empleadores  
(500 EMPLEADOS O MENOS)

¿El empleador paga al menos \$2.19 por hora por los beneficios médicos de cada empleado o el empleado gana al menos \$2.19 por hora en propinas?

NO

\$18.69  
POR HORA

SÍ

\$16.50  
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.

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
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

© 2023 OFFICE OF LABOR STANDARDS 3

# Seattle's Paid Sick and Safe Time Law

## PSST covers SAFE Time as well as Sick Time

SAFE Time provides Seattle workers with paid leave for absences for critical safety issues, including:

- Domestic violence;
- Sexual assault;
- Stalking



It also provides coverage when a place of business or school has been closed by order of a public official for health reasons.

Nationally, women lose 8 million days of paid work every year due to domestic violence.

In Seattle, workers can use accrued PSST hours to be paid for safe time absences.

Please spread the word, and learn more about safe time protections for Seattle workers.



Seattle Office of Labor  
Standards 206-256-5297  
[seattle.gov/psst](http://seattle.gov/psst)