

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	07/22
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	01/25
Domestic Violence WA09S	Required for all employers	07/19
Paid Family Leave WA10S	Required for all employers	01/25
Captive Audience WA11S	Required for all employers	07/24



Washington Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Seattle Wage, Paid Sick Leave, Fair Chainece, Wage Theft Ordinances WA12S	All employers in the city of Seattle	01/25
Seattle Secure Scheduling Ordinance WA13S	All employers in the city of Seattle	07/17
Tacoma Paid Sick Leave WA14S	All employers in the city of Tacoma	01/19
Tukwila Minimum Wage WA15S	All employers in the city of Tukwila	01/25
King County Minimum Wage WA16S	All employers within unincorporated King County	01/25
SeaTac Minimum Wage WA17S	All employers in the city of SeaTac	01/25



AVISO DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS

DE: _____ (NOMBRE EMPRESA)

SERÁN LOS SIGUIENTES:

POR _____

TÍTULO _____

FAVOR DE PUBLICAR



EMERGENCIA

AMBULANCIA: _____

RESCATE - INCENDIO: _____

HOSPITAL: _____

MÉDICO: _____

ALTERNATIVO: _____

POLICÍA: _____

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.

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

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



División de Seguridad y Salud Ocupacional
www.Lni.wa.gov/go/F416-081-909 | 1-800-423-7233

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

PUBLICATION F416-081-909 [07-2022]

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 deshabilitades pueden solicitar equipos auxiliares o asistencia como interpretes certificados y aparatos de telecomunicación (TTY). Las personas con inglés limitado pueden solicitar gratis al departamento los servicios de un intérprete para conducir asuntos con el departamento. UI-07-0120-S



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

WA03S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

ESD.WA.GOV





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





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

Si ocurre una lesión en el trabajo

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

Lo que usted debe hacer

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

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

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

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

Para reportar una lesión:

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

Nombre: _____

Teléfono: _____

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

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

Información sobre los carteles requeridos en el lugar de trabajo

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

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



¡Es la ley!

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

Leyes para salario y horas extras

Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington

- La mayoría de los trabajadores que tengan 16 años de edad o más deben recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Vea www.Lni.wa.gov/SalarioMinimo.
- 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/TrabajadoresAdolescentes, 1-866-219-7321,
TeenSafety@Lni.wa.gov.



Leyes para permisos de ausencia

Permiso pagado por enfermedad

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

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

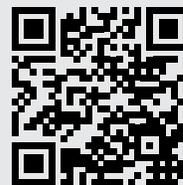
Permiso familiar y médico pagado: administrado por el Departamento de Seguridad para el Empleo de Washington. Washington ofrece beneficios de permiso familiar y médico pagados a los trabajadores. Este programa de seguro está financiado por las primas pagadas tanto por los trabajadores como por muchos 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]





Salario mínimo para 2025: \$16.66 por hora

El salario mínimo en el estado de Washington será \$16.66 por hora a partir del 1 de enero del 2025.

A los trabajadores que tienen 14 o 15 años se les puede pagar el 85% del salario mínimo de los trabajadores adultos, es decir, \$14.16 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.



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



Permiso pagado. Tranquilidad a la mano.

El programa del Permiso de cuidado pagado le permite seguir recibiendo un sueldo cuando un problema de salud fuerte le impide ir a trabajar, cuando necesita cuidar a un familiar o a un nuevo hijo o para estar con un familiar militar en ciertos eventos relacionados con su servicio. Es para usted cuando más lo necesita para que pueda concentrarse en lo que más importa.

Cómo funciona



Casi todos los trabajadores de Washington, sin importar si son de tiempo completo o medio tiempo, o si trabajan en una empresa pequeña o grande, pueden recibir hasta 12 semanas de Permiso de cuidado pagado. Solo necesita haber trabajado un mínimo de 820 horas en Washington, que es alrededor de 16 horas por semana, en el último año. Puede llegar a recibir hasta 16 semanas de permiso si tiene un evento médico y otro familiar en el mismo año o hasta 18 semanas en algunos casos. No tiene que tomar todos los días del permiso de una sola vez. Puede usar estas semanas a lo largo del "año de reclamación", que empieza cuando solicita el primer permiso y termina 52 semanas después. Al terminar ese año de reclamación, vuelve a ser elegible para pedir un permiso pagado.

Usted solicita su permiso al Departamento para la Seguridad del Empleo y recibirá un reemplazo parcial que puede ser de hasta un 90 por ciento de su sueldo regular, con un límite de **\$1,542** 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 **0.92%** de su sueldo. Puede pagar alrededor de **71.52%** 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 o llame al (833) 717-2273.

También puede comunicarse a la oficina de Ombuds del Permiso de cuidado pagado. Los Ombuds son terceras personas designados 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 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

Washington
Permiso de cuidado pagado

Employment
Security
Department
WASHINGTON STATE

WA10S



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).



Ordenanzas de Normas Laborales de Seattle 2025

La misión de la Oficina de Normas Laborales es promover las normas laborales mediante un compromiso reflexivo con la comunidad y los negocios, la aplicación estratégica de la ley y el desarrollo innovador de políticas, con un compromiso con la justicia racial y social.



Este cartel debe mostrarse en un área visible en el lugar de trabajo, en inglés y en el/los idioma(s) hablados por los empleados.

La Oficina de Normas Laborales ofrece traducciones, interpretaciones y adaptaciones para personas con discapacidades.

Salario Mínimo

ESTABLECE SALARIOS MÍNIMOS PARA EMPLEADOS

Todos los empleadores
independientemente de su tamaño, deben pagar al menos

\$20.76
POR HORA

A partir de 2025, los empleadores no pueden complementar ninguna parte del salario mínimo con pagos destinados a beneficios médicos para empleados ni con propinas de clientes pagadas a los empleados.

El Salario Mínimo de Seattle aumenta cada año calendario según la tasa de inflación. El nuevo salario mínimo entra en vigor el 1 de Enero de cada año. La Oficina de Normas Laborales anuncia el nuevo salario mínimo cada otoño.

Permiso Pagado por Enfermedad y Seguridad

REQUIERE PERMISO PAGADO POR MOTIVOS MÉDICOS O DE SEGURIDAD

Los empleadores deben proporcionar a los empleados permiso pagado para cuidarse a sí mismos o a un miembro de la familia.

(Hijo, Padre, Cónyuge, Pareja de Hecho Registrada, Abuelo, Nieto, Hermano)

Tiempo por Enfermedad:
Una condición de salud física o mental, incluida una cita médica

Tiempo para Seguridad Personal:
Motivos relacionados con violencia doméstica, agresión sexual, acoso o problemas de salud pública*

Tasas de Tiempo Pagado por Enfermedad y para Seguridad Personal (PSST)

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
Tamaño del Empleador EMPLEADOS EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO (FTE) A NIVEL MUNDIAL	Hasta 49 FTEs	50 – 249 FTEs	250+ FTEs
Acumulación POR HORAS TRABAJADAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 40 HORAS	1 hora POR 30 HORAS
Traspaso de PSST no utilizado POR AÑO	40 horas	56 horas	72 horas**

*EL TIEMPO PARA SEGURIDAD PERSONAL TAMBIÉN PUEDE UTILIZARSE PARA CUIDAR A UN MIEMBRO DEL HOGAR

**108 HORAS PARA EMPLEADORES DE NIVEL 3 CON UNA POLÍTICA DE TIEMPO LIBRE REMUNERADO (PTO)

Empleo con Igualdad de Oportunidades

LIMITA EL USO DE REGISTROS DE CONDENAS Y ARRESTOS

Prohibido:

- Anuncios de empleo que excluyen a solicitantes con antecedentes de condenas o arrestos
- Solicitudes de empleo con preguntas sobre antecedentes de condenas o arrestos, a menos que el empleador ya haya evaluado al solicitante para las cualificaciones mínimas
- Negativa de empleo (u otras acciones adversas de empleo) basadas únicamente en un historial de arrestos

Se aplican algunas excepciones, incluidos trabajos con acceso no supervisado a niños menores de 16 años, personas con discapacidades del desarrollo o adultos vulnerables.

Los empleadores están obligados a:

Retrasar las verificaciones de antecedentes penales hasta después de evaluar a los solicitantes para las cualificaciones mínimas.

Seguir procedimientos antes de tomar una acción adversa basada únicamente en una verificación de antecedentes penales:

- » Brindar una oportunidad para explicar o corregir la información de la verificación de antecedentes penales
- » Mantener la posición abierta por al menos dos días hábiles
- » Tener una razón comercial legítima de que emplear a la persona dañará el negocio o afectará la capacidad del empleado para desempeñar el trabajo.

Robo de Salarios

PROPORCIONA PROTECCIONES CONTRA EL ROBO DE SALARIOS

Los empleadores deben pagar toda la compensación adeudada en un día de pago regular y proporcionar a los empleados información por escrito sobre su trabajo y salario.

La información escrita debe incluir:

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

Ejemplos de requisitos de pago:

- Pagar el salario mínimo
- Pagar horas extra
- Pagar por descansos
- Pagar la cantidad prometida
- Pagar por trabajo fuera del horario
- Pagar propinas
- Pagar los cargos por servicio (a menos que se indique en el recibo o menú que no se pagan al empleado(s) que atienden al cliente)
- Reembolsar los gastos del empleador
- No clasificar incorrectamente a los empleados

Beneficios de Transporte

Los empleadores con 20 o más empleados deben ofrecer a los empleados que trabajen un promedio de diez horas o más por semana la capacidad de deducir los gastos de transporte público o de uso compartido de vehículos de los salarios tributables del empleado hasta el nivel máximo permitido por la ley fiscal federal. Para cumplir con este requisito, los empleadores pueden, en su lugar, proporcionar un pase de transporte que sea total o parcialmente subsidiado. Los empleadores deben ofrecer este beneficio dentro de los 60 días naturales a partir de la fecha de inicio del empleado.

Contacte OLS



Trabajadores

Presentar una queja ante OLS o presentar una demanda en el tribunal

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

Empleadores

Obtener asistencia para el cumplimiento y/o recibir capacitación

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV



HORARIOS SEGUROS

SMC 14.22

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

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

VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE JULIO DEL 2017.



Estimado de horas

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



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

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



Notificación anticipada sobre el horario de trabajo

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



Derecho a descansar entre los turnos de trabajo

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



Acceso a horas disponibles para los trabajadores actuales

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

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



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

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

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

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

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

Empleadores

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

Trabajadores

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

Contáctenos al

206-684-4500
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/ ไทย ○ Tigrinya/ ትግርኛ ○ Vietnamese/ Tiếng Việt y más.

WA13S



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 la Ciudad de Tacoma. Los Empleadores tienen prohibido tomar medidas adversas contra los Empleados que hagan valer algún derecho de conformidad con esta Ordenanza. Un Empleado que presenta una queja puede solicitar confidencialidad y no se requerirá información sobre su estado de inmigración para una investigación.

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

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

WA14S



Publicado el 11 de diciembre de 2017.

Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





2025 AVISO PARA LOS EMPLEADOS

NORMAS LABORALES DE TUKWILA

SALARIO MÍNIMO Y ACCESO EQUITATIVO A HORAS DE TRABAJO ADICIONALES

EMPLEADOS DE TUKWILA, DEBEN LEER LO SIGUIENTE

En el Capítulo 5.63 del Código Municipal de Tukwila (Tukwila Municipal Code, TMC) se establecen las normas laborales correspondientes a los empleadores afectados, que incluyen las siguientes:

- ▶ Salarios mínimos para determinados trabajadores con empleo en Tukwila.
- ▶ Acceso equitativo a horas de trabajo adicionales para determinados trabajadores a tiempo parcial en Tukwila.

ESTOS REQUISITOS SE APLICAN EN LOS SIGUIENTES CASOS:

EMPLEADORES AFECTADOS	
Empresas grandes	Más de 500 empleados en todo el mundo y determinados franquiciados, según lo establecido en el Capítulo 5.63 del TMC
Empresas medianas	Al menos 15 empleados, pero no más de 500 en todo el mundo, o ingresos brutos anuales en Tukwila que superen los \$2 millones

SALARIO MÍNIMO:

Los empleadores afectados están obligados a pagarles a los empleados (como se define en el Capítulo 5.63 del TMC) no menos del siguiente salario mínimo:

SALARIO MÍNIMO DE 2025		
Empresas afectadas	Fechas de entrada en vigor	
	1/1/2025	7/1/2025
Empresa grande	\$21.10	\$21.10
Empresa mediana	\$20.10	\$21.10

Antes del 15 de octubre de cada año, la ciudad de Tukwila publicará los salarios para el año siguiente.

TENGA EN CUENTA LO SIGUIENTE:

Los empleadores que tengan menos de 15 trabajadores en todo el mundo y perciban \$2 millones o menos en ingresos brutos anuales en Tukwila y no estén asociados con un franquiciador o una red de franquiciados que tengan más de 500 trabajadores no se verán afectados por el Capítulo 5.63 del TMC, pero es posible que deban cumplir con el salario mínimo estatal y otras leyes.

ACCESO EQUITATIVO A HORAS DE TRABAJO ADICIONALES

- ▶ Algunos empleadores afectados deben ofrecer horas de trabajo adicionales a los empleados a tiempo parcial cualificados antes de contratar a determinados trabajadores adicionales.
- ▶ La normativa de la Ciudad en la que se explica el acceso equitativo a las horas de trabajo adicionales está disponible en la página web de la Ciudad: TukwilaWA.gov/MinimumWage.

CÓMO MANTENERSE INFORMADO

- ▶ Las normas laborales de Tukwila, que incluyen el Capítulo 5.63 del TMC, la normativa y los procedimientos, así como información adicional, están disponibles en TukwilaWA.gov/MinimumWage.
- ▶ Las empresas, las organizaciones y los particulares pueden registrarse en la página web para recibir información actualizada.
- ▶ Los empleadores afectados deben entregar este Aviso a los trabajadores afectados a más tardar el 2 de **diciembre de 2024**, y a los nuevos trabajadores afectados a más tardar en su primer día de trabajo dentro de la ciudad de Tukwila.

LOS EMPLEADORES QUE NO CUMPLAN LA LEY

se pueden denunciar en el sitio web

MinimumWage@TukwilaWA.gov y en TukwilaWA.gov/MinimumWage.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Las personas que denuncien el incumplimiento del Capítulo 5.63 del TMC, que incluye la conducta de represalia, podrán iniciar una demanda civil contra el empleador u otra persona que infrinja la ordenanza. Asimismo, el director financiero de la ciudad de Tukwila podrá negar, suspender o revocar cualquier licencia por incumplimiento de esta nueva ley. También podrán aplicarse sanciones adicionales.

SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS

Ningún empleador ni ninguna otra persona deberá interferir, restringir o negar el ejercicio o el intento de ejercicio de ningún derecho amparado por el Capítulo 5.63 del TMC; ni tomar ninguna medida adversa contra ninguna persona porque esta haya ejercido de buena fe los derechos amparados por el Capítulo 5.63 del TMC.

¿TIENE ALGUNA PREGUNTA?

Envíe un correo electrónico a MinimumWage@TukwilaWA.gov, o consulte el sitio web TukwilaWA.gov/MinimumWage.

– ESTE AVISO ES UN RESUMEN DE LA LEY –

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, CONSULTE EL CAPÍTULO 5.63 DEL TMC Y LAS NORMAS LABORALES DE TUKWILA



King County No Incorporado

Salario Mínimo

COLOCAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER FÁCILMENTE
- LOS INFRACTORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES -

\$20.29 por Hora*

***Con Excepciones, a Partir del 1 de Enero de 2025**

El salario mínimo general para King County no incorporado, Washington, es como se indica anteriormente, con las siguientes tres excepciones temporales basadas en el tamaño del negocio y los ingresos:

1) Empleadores con 15 o menos empleados y un ingreso bruto anual de menos de \$2 millones

\$17.29 Por Hora

2) 15 o menos empleados y un ingreso bruto anual de \$2 millones o más

\$18.29 Por Hora

3) Más de 15 empleados pero menos de 500 empleados

\$18.29 Por Hora

Si tiene alguna pregunta respecto al salario mínimo, o cree que no se le paga al nivel del salario mínimo o por encima de éste dentro del King County, contacte a su empleador o al contacto del King County que se indica a continuación.

King County, Washington

Contacto para el Salario Mínimo

Email: AskLocalServices@kingcounty.gov

Teléfono: 206-477-3800

Sitio Web: <https://kingcounty.gov/ko-kr/dept/local-services/governance-leadership/local-government-for-unincorporated-king-county/minimum-wage>

Revised November 5, 2024

WA16S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





CIUDAD DE SEATAC ANUNCIA AJUSTES AL SALARIO MÍNIMO 2025

Ciudad de SeaTac, Wash., 01 de Octubre de 2024 – La Ciudad de SeaTac anuncia los ajustes anuales obligatorios a la Ordenanza de Normas Mínimas de Empleo de la Ciudad para los Empleadores de la Industria de la Hospitalidad y el Transporte.

Salario Mínimo 2025: \$20.17 por hora

El aumento en la tasa del salario digno (2.35%) se ha calculado utilizando el índice de precios al consumidor para asalariados urbanos y trabajadores de oficina (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 la Sección 7.45.050 del Código Municipal de SeaTac (SMC), la tasa del salario digno vigente para los empleados de la hospitalidad y el transporte dentro de la Ciudad aumentará a \$20.17, a partir del 1 de Enero de 2025.

El SMC 7.45.050 establece que el Administrador de la Ciudad deberá publicar un boletín, antes del 15 de Octubre de cada año, anunciando las tasas ajustadas del salario digno vigentes para los Empleados de Hospitalidad y Transporte dentro de la Ciudad. El aumento en la tasa del salario digno se calcula al centavo más cercano utilizando el índice de precios al consumidor para asalariados urbanos y trabajadores de oficina, 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 30 de Septiembre de cada año del Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington respecto a la tasa en que se incrementará el salario mínimo del Estado de Washington a partir del siguiente 1 de Enero, será la determinación autorizada del aumento a aplicar para los propósitos de esta disposición.

Cada empleador de la industria de la hospitalidad y cada empleador de la industria del transporte deberá proporcionar una notificación por escrito de los ajustes a las tasas salariales a cada uno de sus trabajadores y realizar los ajustes necesarios en la nómina antes del 1 de Enero tras la publicación del boletín. Las propinas, gratificaciones, cargos por servicio y comisiones no se contabilizarán ni compensarán como parte de las tasas salariales requeridas por este capítulo.

Acerca de la Ciudad de SeaTac:

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

Para obtener información adicional, por favor contacte al Administrador de la Ciudad al 206-973-4831 o visite el sitio web de la Ciudad en [EmploymentStandards.CityofSeaTac.com](https://www.cityofseatac.com/employmentstandards)

