



Manual de derechos de los trabajadores de Washington

Actualizado en 2022

Encuentre el manual más actualizado en:

www.RightsAtWorkWA.org

**Un proyecto de Washington Labor Education and Research Center
en colaboración con
Washington State Labor Council, AFL-CIO
MLK Labor
Fair Work Center
Casa Latina**

Contenidos

Agradecimientos.....	5
Prefacio	5
Introducción	6
Capítulo 1: Su derecho a ser remunerado/a	7
1.1 Sueldo mínimo	7
1.2 Propinas y cargos por servicio	9
1.3 Horas extra	10
1.4 Sueldo prevaleciente	12
1.5 Pausas de descanso	12
1.6 Períodos de pago, recibos de pago, deducciones de los cheques de pago y prestaciones	13
1.7 Trabajadores agrícolas - Leyes especiales sobre sueldos y horas	15
1.8 Otros despidos y desempleo.....	16
1.9 Desempleo.....	18
1.10 ¡Elevando los estándares! La programación segura de Seattle	22
1.11 ¿Y si mi empleador/a no me pagó lo que creo que se me debe?	23
Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia	26
2.1 Licencia para ausentarse por enfermedad y seguridad con goce de sueldo	26
2.2 Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo	28
2.3 Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos sin goce de sueldo	30
2.4 Embarazo y licencia para ausentarse por maternidad o paternidad	32
2.5 Licencia para ausentarse por violencia doméstica	34
2.6 Indemnización por accidente de trabajo. Lesiones en el trabajo y enfermedades ocupacionales.....	35
2.7 Seguro Social para la discapacidad a largo plazo, la enfermedad y las personas necesitadas	41
Capítulo 3: Su derecho a no ser discriminado/a	46
3.1 Tipos de discriminación.....	47
3.2 ¿Qué pasa si he sufrido una discriminación?	51
3.3 Enfoque: Destacando el acoso y la agresión sexual.....	52
3.4 Derechos laborales de los excarcelados y los ciudadanos que se reintegran.....	54
3.5 Protección de los derechos civiles de las empleadas embarazadas.....	55
3.6 Discriminación por motivos de género y de igualdad salarial en el empleo	55
Capítulo 4: Su derecho a un lugar de trabajo seguro.....	57
4.1 Responsabilidades del/a empleador/a y del/a empleado/a	57
4.2 Organismos encargados de la seguridad y la salud.....	58
4.3 Requisitos generales de seguridad en el lugar de trabajo	58
4.4 Reglas especiales de seguridad para algunos trabajos/industrias	60
4.5 El coronavirus y la seguridad.....	64

4.6 Acoso, hostigamiento, intimidación o agresión	64
4.7 Si descubre un problema de salud o seguridad en el trabajo	66
4.8 Indemnización por lesiones o enfermedades laborales	67
4.9 ICE y la policía - Qué hacer si las autoridades de inmigración llegan a su lugar de trabajo	68
Capítulo 5: Su derecho a organizarse	70
5.1 Protecciones federales para organizar un sindicato	70
5.2 ¿Qué es un sindicato?.....	71
5.3 Más sobre los sindicatos	72
5.4 Derechos y responsabilidades de los miembros del sindicato	75
5.5 Alternativas a los sindicatos - Organizaciones de trabajadores	76
5.6 Organizaciones laborales	77
Capítulo 6: Grupos y situaciones especiales	79
6.1 Trabajadores del hogar o domésticos.....	79
6.2 Jornaleros	80
6.3 Trabajadores remunerados debajo del agua.....	83
6.4 Trabajadores jóvenes, nuevos empleos.....	83
6.5 Trabajadores indocumentados	91
6.6 Miembros del servicio militar y sus familias.....	97
Capítulo 7: Defensa de sus derechos en el lugar de trabajo.....	102
7.1 Cómo defender sus derechos en el lugar de trabajo.....	102
7.2 Privacidad en el lugar de trabajo.....	103
Capítulo 8: ¿Soy un/a empleado/a?	106
8.1 Contratistas independientes	106
8.2 ¿Cómo sé si soy un/a empleado/a?	107
8.3 Creo que me han clasificado erróneamente. ¿Y ahora qué?	108
Recursos	110
Agencias locales	111
Agencias federales	113
Comunidad / Trabajo / Organizaciones sin fines de lucro	114

Información sobre Washington Labor Education and Research Center (Centro de Educación e Investigación Laboral de Washington)

La misión del Washington State Labor Education and Research Center es ofrecer programas de educación y capacitación de alta calidad para las mujeres y hombres trabajadores del Estado de Washington. Aparte de publicar este manual/sitio web, el Centro de Trabajo fomenta las habilidades, la confianza y el conocimiento que los trabajadores necesitan para mejorar sus vidas laborales y sus comunidades, además de promover una economía justa a través de la acción colectiva. Como un programa único dentro de la educación superior en el estado, usamos las mejores prácticas de la educación para adultos para servir a nuestra dinámica y diversa fuerza laboral.

The Washington State Labor Education and Research Center
SSC Georgetown Campus
6737 Corson Ave S, Seattle, WA 98108, Building B Room 106
Teléfono: [206.934.6671](tel:206.934.6671)
Sitio web: <http://georgetown.southseattle.edu/lerc/>

Agradecimientos

Este manual es realmente el trabajo de muchas personas y organizaciones dedicadas. Gracias a Elena Pérez, que concibió y desarrolló el nuevo marco de derechos básicos utilizado en este manual para el proyecto **RightsAtWorkWA**. Un gran agradecimiento a Andra Kranzler de [Fair Work Center](#), Charlie Lapham at [MLK Labor](#), David Groves at the [WA State Labor Council](#), Marcos Martínez at [Casa Latina](#), y Sage Wilson at [Working Washington](#), quienes contribuyeron con ideas y sugerencias al proceso. Gracias al equipo de [Story 2 Designs](#) que con éxito batalló e integró las versiones en línea y móviles de este manual.

Este proyecto surgió de la clase de las profesoras Sarah Ryan y Arleen Sandifer "*Justice at Work*" (Justicia en el trabajo), impartida en el Evergreen State College en 2005. Sus estudiantes investigaron la información para la primera edición del manual en 2007. Gracias a todo el trabajo realizado por el antiguo personal del Labor Center, incluyendo a Nina Triffleman, que produjo las dos primeras ediciones, y a Kia Sanger, que llevó adelante el concepto y produjo ediciones revisadas en 2014 y 2015. Esta 5ª edición está vigente desde agosto de 2021.

Prefacio

La versión en línea del Manual de Derechos de los Trabajadores está redactada como una guía de referencia fácil de usar sobre los derechos en el lugar de trabajo contemplados conforme a las leyes federales, estatales y locales. Sin embargo, no es un sustituto del asesoramiento legal. Si necesita asistencia legal práctica, póngase en contacto con un/a abogado/a o con uno de los servicios comunitarios que figuran en el capítulo de recursos al final del manual.

Si desea una copia de este manual, y no puede descargarlo e imprimirlo desde el sitio web, o si desea que su organización sea agregada a la sección de recursos, por favor comuníquese con nosotros en el Labor Center. El Labor Center no se hace responsable de ningún contenido en los materiales vinculados. Esperamos que esta guía más reciente en línea le sea útil. Por favor proporcione sus comentarios usando el formulario de comentarios en [RightsAtWorkWA.org](#).

David West
Washington State Labor Education and Research Center
South Seattle College

Introducción

El movimiento laboral y sus aliados comunitarios trabajan constantemente para fortalecer y construir nuestros derechos en el trabajo - luchando y ganando protecciones a nivel local, estatal y federal. En el Labor Center enseñamos a los trabajadores los derechos que se han ganado. Uno de nuestros objetivos es asegurar que cada trabajador tenga acceso a buenas herramientas para aprender sobre sus derechos en el trabajo, cómo proteger esos derechos y qué recursos están disponibles para ayudar.

Este Manual de Derechos del Trabajador 2019, nuestra 5ª edición, tiene un nuevo enfoque: los cinco derechos básicos que todos los trabajadores deben disfrutar en sus lugares de trabajo. Hay literalmente cientos de leyes que afectan el empleo y el trabajo, aplicadas (o no aplicadas) por agencias gubernamentales locales, estatales y federales. La mayoría de ellas caen dentro de una de las cinco categorías que este manual destaca:

el derecho a la remuneración

el derecho a cuidar de sí mismo/a y de su familia

el derecho a no ser discriminado/a

el derecho a estar seguro/a en el trabajo

el derecho a organizarse

Además, hemos intentado que la información sobre los derechos de los trabajadores sea más fácil de acceder y utilizar. Haciendo uso de este nuevo marco y trasladando el manual a un sitio web apto para teléfonos celulares, podemos ayudar a garantizar que esta información viaje a todo lo largo y ancho.

En nombre del Labor Center y de nuestros socios comunitarios y laborales, agradecemos a los trabajadores de todo el mundo y de toda la historia que luchan y se sacrifican por los derechos de todos nosotros.

Adair Dammann, directora
Washington State Labor Education and Research Center
South Seattle College

Capítulo 1: Su derecho a ser remunerado/a

Este capítulo trata sobre el sueldo mínimo, las propinas, el sueldo predominante, las horas extras, los descansos, las prestaciones, el despido y el desempleo, así como las leyes que cubren grupos y situaciones especiales.

1.1 Sueldo mínimo

Resumen

El sueldo mínimo del Estado de Washington para el año 2022 es de 14.49 dólares por hora. Los jóvenes de 14 y 15 años pueden recibir el 85% del salario mínimo, 12.32 dólares en 2022, y los estudiantes trabajadores certificados y estudiantes aprendices pueden recibir el 75% del salario mínimo (10.87 dólares por hora).

El salario mínimo es la cantidad mínima que un/a empleador/a puede pagarle por cada hora que usted trabaje, reciba capacitación, permanezca obligatoriamente en el lugar de trabajo o que se desplace entre los diferentes sitios en un solo trabajo. La ley de salario mínimo de Washington cubre a *casi* todos los trabajadores en trabajos agrícolas y no agrícolas, y cubre tanto a los trabajadores documentados como a los indocumentados.

¡Elevando los estándares! Bajo ciertas circunstancias, estas dos ciudades ofrecen salarios mínimos más altos:

- **SeaTac** - La tasa de sueldo digno en vigor para los empleados de la industria de la hospitalidad y el transporte dentro de la ciudad de SeaTac, incluyendo el aeropuerto de SEA, es de **\$17.54 por hora en 2022**, y se ajustará cada año de acuerdo con la tasa de inflación.
- **Seattle** - La ley de sueldo mínimo de Seattle se está introduciendo gradualmente en un programa de dos partes para los empleadores grandes y pequeños. Las tasas de sueldo mínimo para 2021, que cubren a todos los trabajadores que trabajan en la ciudad de Seattle se muestran a continuación. Obtenga detalles aquí de Office of Labor Standards (Oficina de Estándares Laborales) de Seattle (<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/minimum-wage>).

Sueldo mínimo de Seattle – 2022	
Empleadores de compañías grandes (500 o más empleados/as) - \$17.27/hora	
Empleadores de compañías pequeñas (menos de 500 empleados/as)	
¿El/a empleador/a paga los beneficios médicos y/o el/la empleada gana propinas?	
No	Sí
\$17.27/hora	\$15.75/hora

Salario mínimo en Seattle para conductores de Uber y Lyft

La nueva ley de compensación mínima para conductores de TNC (empresas de redes de transporte) de Seattle entró en vigor el día 1 de enero de 2021. La ley obliga a las TNC, como Uber y Lyft, a pagar una tarifa mínima por milla y por minuto y a ofrecer otras protecciones, tal como la protección de propinas y el derecho a que les sea proporcionado equipo de protección personal durante la pandemia.

A partir del 1 de enero de 2022, la tarifa mínima por kilómetro es de 1.38 dólares y la cantidad mínima por minuto es de 0.59 dólares. Para todos los viajes, inclusive si el cliente o la TNC cancela el servicio, el conductor deberá recibir un mínimo de 5.17 dólares por viaje. Lea más sobre la ley de compensación mínima en el [sitio web de la ciudad de Seattle](#).

Preguntas frecuentes: Sueldo mínimo

Mi empleador/a dice que sólo tiene que pagarme el sueldo mínimo federal. ¿Es eso cierto?

No. Si hay diferencias entre los sueldos mínimos federales, estatales o municipales, su empleador/a debe pagarle el sueldo más alto que corresponda.

Si mi empleador/a cambia mi turno a última hora, ¿tendrán que pagarme extra?

Depende de la ciudad en la que trabaje. En Seattle, los grandes comercios minoristas y de alimentación deben proporcionar un pago extra por los cambios de horario o por los turnos de trabajo con menos de 10 horas de diferencia (consulte la sección [Programación segura de horarios](#) más abajo para obtener más detalles). Fuera de Seattle, un/a empleador/a no está obligado por ley a avisarle con antelación sobre su cambio de turno, ni a pagarle extra si hacen que su turno sea más largo o corto.

¿Mi empleador/a puede pedirme que trabaje sin remuneración?

Es ilegal que su empleador/a no le pague el sueldo mínimo, o que le pida que trabaje fuera de la jornada de trabajo y sin que se le pague. Los empleadores deben pagar a los empleados todas las "horas trabajadas". "Horas trabajadas" significa todo el trabajo solicitado, permitido o autorizado, mientras se está de servicio en el lugar de trabajo; incluye el tiempo de viaje, el tiempo de capacitación y el horario del encuentro, el tiempo de espera, el tiempo de guardia, el tiempo de preparación y de finalización, y puede incluir los períodos de comida.

Aprenda más: Sueldo mínimo

Para obtener información general sobre el salario mínimo del estado, consulte la página del salario mínimo de WA (<https://lni.wa.gov/workers-rights/wages/minimum-wage/index>).

El salario mínimo no cubre a los verdaderos contratistas independientes, pero los empresarios no pueden evitar el pago del salario mínimo etiquetando a un trabajador como "contratista independiente", a menos que cumpla con todos los requisitos legales. También hay exenciones del salario mínimo para algunos tipos de trabajadores, incluidos algunos con discapacidades, los que participan en programas de formación en el trabajo, los estudiantes, los estudiantes en capacitación laboral y los aprendices. Para más detalles sobre quién está cubierto por el salario

mínimo, consulte la política de L&I sobre la aplicabilidad del salario mínimo
https://lni.wa.gov/workers-rights/_docs/esal.pdf?utm_medium=email&utm_source=govdelivery

Recursos de sueldo mínimo:

Si su empleador/a no le paga el sueldo mínimo correcto, puede comunicarse con la oficina de normas laborales del Washington State Department of Labor and Industries (Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington (L&I)) al (360) 902-5316 o al número gratuito 1 (866) 219-7321 para denunciar a su empleador/a o presentar una queja. Hay servicios de interpretación disponibles.

Si usted trabaja en la Ciudad de Seattle y cree que su sueldo no es el correcto, visite la Office of Labor Standards (Oficina de Estándares Laborales) (<https://www.seattle.gov/laborstandards>) o en la oficina para obtener más información y presentar un reclamo anónimo. La Ciudad de SeaTac también hace cumplir su propia ley de sueldo mínimo.

1.2 Propinas y cargos por servicio

En el Estado de Washington, los empleadores deben pagar a los empleados todas las propinas, gratificaciones y cargos por servicios añadidos a la factura del cliente, a menos que la factura diga lo contrario. Su empleador/a no está autorizado a contar las propinas y los cargos por servicios como parte del pago del sueldo mínimo. Un fondo de propinas válido no puede incluir a un propietario o gerente. Para obtener más detalles, consulte "Propinas, gratificaciones y cargos por servicios" del Departamento de Industrias y del Trabajo (L&I) de Washington, (<https://lni.wa.gov/workers-rights/wages/tips-and-service-charges>).

Preguntas frecuentes: Propinas y cargos por servicios

¿Se permiten los fondos de propinas obligatorios (requeridos por el/la empleador/a)?

La ley del Estado no prohíbe un fondo de propinas entre los empleados establecida por un/a empleador/a. Un fondo de propinas establecido por un/a empleador/a no puede incluir a las personas que están exentas de la definición de "empleado/a" de conformidad con el Estatuto de Washington RCW 49.46.010(3), tales como trabajadores gerenciales o supervisores, empleados ejecutivos, administrativos o profesionales.

¿Cuáles son los requisitos para los cargos por servicios?

Los cargos por servicio son un tipo de cargo automático que se añade a la factura de un/a cliente por servicios relacionados con la comida, las bebidas, la capacitación o porta equipaje. **Los empleadores deben revelar el porcentaje del cargo por servicio que se paga al/a empleado/a o empleados que atienden al/la cliente.** Esta información debe aparecer en un recibo detallado y en cualquier menú proporcionado al cliente. Si alguna parte de un cargo por servicio no está claramente designada como retenida por el/la empleador/a, es pagadera al/a empleado/a o empleados que atienden al cliente.

¿Cuánto tiempo después de recibirlos debe el/la empleador/a pagarles a los empleados las propinas, gratificaciones y la porción de los cargos de servicio que corresponde a los empleados de los cargos por servicio?

Las propinas y gratificaciones en efectivo (o la parte de las propinas y gratificaciones que se le deben al/a empleado/a de un fondo común), o la porción del/a empleado/a de un cargo por servicio recibido en efectivo, pueden ser retenidas por el/a empleado/a. Si el/la empleador/a las recibe (por ejemplo, las propinas pagadas con tarjeta de crédito), debe pagar las propinas, las gratificaciones y la porción de los cargos por servicio que le corresponde al/a empleado/a a más tardar cuando se paguen los sueldos ganados en el mismo período.

1.3 Horas extra

Resumen

En la mayoría de las industrias, el monto del pago debe ser 1.5 veces la tarifa regular de pago por todas las horas que trabaje en adición a las 40 horas de una semana laboral de siete días. Por ejemplo, si gana regularmente 20 dólares por hora y trabaja 45 horas en una semana, su pago sería de 30 dólares por hora por 5 horas extra.

¡Elevando los estándares! Horas extras

Horas extras de los trabajadores de la salud

A partir del 1 de enero de 2020, Washington cambió la ley de horas extras obligatorias de los enfermeros. No se puede exigir a determinados empleados de centros sanitarios a que trabajen horas extras y no se les puede obligar o forzar a trabajar más allá de su turno habitual. Los empleados que trabajen más de 12 horas consecutivas deben tener la opción de tener al menos ocho horas consecutivas de tiempo libre ininterrumpido. Para obtener más detalles sobre qué tipo de empleados y qué hospitales deberán cumplir con esta medida una vez que la ley entró en vigor, visite la página web de L&I sobre las horas extraordinarias obligatorias de los enfermeros: <https://lni.wa.gov/workersrights/wages/overtime/mandatory-nurses-overtime>.

Horas extras de los trabajadores agrícolas.

Los trabajadores agrícolas obtuvieron una victoria histórica en 2021 con la aprobación de una ley que introduce progresivamente el pago de horas extra en Washington durante los próximos tres años. Cuando la ley se aplique por completo en 2024, Washington se convertirá en el primer estado del país en ofrecer a todos los trabajadores agrícolas, el derecho a las horas extra después de una semana laboral de 40 horas. Los trabajadores del sector lácteo tendrán derecho a las horas extra a partir del 25 de julio de 2021. Este es el calendario de introducción para todos los demás trabajadores agrícolas:

- A partir del día 1 de enero de 2022, los empleados agrícolas cobrarán horas extras (tiempo completo y medio tiempo) por más de 55 horas en una semana de trabajo
- A partir del día 1 de enero de 2023, los empleados agrícolas cobrarán las horas extras (tiempo completo y medio tiempo) por más de 48 horas en una semana de trabajo
- A partir del día 1 de enero de 2024, los empleados agrícolas cobrarán las horas extras (tiempo completo y medio tiempo) por más de 40 horas en una semana de trabajo

Trabajadores en funciones ejecutivas, administrativas y profesionales

El Estado de Washington está aumentando el salario mínimo y el límite salarial de las horas extras (nivel salarial) para los trabajadores que realizan tareas principalmente "ejecutivas, administrativas y profesionales" (EAP), cada año durante los próximos 8 años. Debe ganar más del siguiente límite salarial para que se le niegue el pago de horas extra: si trabaja para una empresa con 50 o menos empleados, el límite salarial de 2022 para las horas extra es de 1,014.30 dólares semanales (52,743.60 dólares anuales). Para las grandes empresas (51 o más empleados), el límite salarial de 2022 para las horas extra es de 1,014.30 dólares a la semana (52,743.60 dólares al año). También hay cambios en las limitantes para los profesionales en informática exentos, que se les paga por hora.

Encuentre más información sobre los cambios del EAP del Estado de Washington aquí: <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/changes-to-overtime-rules>

Preguntas frecuentes: Horas extra

¿Todos los trabajadores tienen derecho a que se les pague por horas extras de trabajo?

Hay algunos tipos de trabajadores que no tienen derecho al pago de horas extras. Entre ellos se encuentran los trabajadores que viven en su lugar de trabajo, la mayoría de los empleados agrícolas, ciertos empleados asalariados y los verdaderos contratistas independientes. A veces, los empleadores utilizan las palabras "exento" y "no exento" cuando se refieren a si un/a empleado/a tiene derecho a percibir horas extras. Para obtener más información, llame al Departamento de Industria y del Trabajo al **(866) 219-7321**, o consulte: <https://lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/>

¿Seguiré recibiendo horas extras si decido tomar un turno extra?

Sí. Aunque se ofrezca como voluntario/a para tomar un turno extra o cambie de turno, su empleador/a todavía tiene que pagarle horas extras por todas las horas que trabaje por encima de las 40 horas en una semana. Su empleador/a no puede tener una política que diga que no le pagan las horas extras a menos que sea aprobado o programado con anticipación.

¿Mi empleador/a me puede hacer trabajar horas extras?

Sí. La mayoría de los empleadores pueden hacerle trabajar horas extras, aunque no quiera, e incluso en un día que normalmente tiene libre.

¿Qué pasa con los acuerdos para tomar tiempo libre posteriormente en lugar de pagar las horas extras?

Si usted trabaja para una agencia pública, puede solicitar tiempo libre en un momento posterior en lugar de que se le paguen las horas extras en el período de pago en el que trabajó las horas extras. Esto a veces se llama "tiempo de compensación" o "tiempo de intercambio".

- Cuando se toma el tiempo libre, debe ser a razón de al menos 1.5 horas por cada hora extra trabajada.
- El tiempo de compensación o intercambio debe ser a petición suya
- Si no utiliza su tiempo de compensación dentro del año, debe ser pagado (cobrado) a la tasa de horas extras.

Aprenda más: Horas extras

Su empleador/a no está obligado/a por ley a pagarle horas extras para trabajar en un día festivo o en un fin de semana, pero algunos contratos de empleo y sindicales sí lo incluyen.

Las leyes sobre horas extras no cubren a los verdaderos contratistas independientes, pero los empleadores no pueden evitar pagar las horas extras etiquetando a un trabajador como "contratista independiente" a menos que reúna todos los requisitos legales.

Si se le llama empleado/a "exento/a", significa que su empleador/a ha determinado que usted no tiene derecho a trabajar horas extras.

1.4 Sueldo prevaleciente

El sueldo prevaleciente es el sueldo por hora, las prestaciones esperadas y las tasas de horas extras que se pagan a la mayoría de los trabajadores empleados en proyectos de construcción del gobierno en la ciudad más grande de cada condado del Estado de Washington. Las leyes de sueldos prevalecientes dicen que, si el gobierno federal o el Estado de Washington financia su trabajo de construcción, se le debe pagar el sueldo prevaleciente. Puede buscar el sueldo prevaleciente para su condado y comercio en: <https://lni.wa.gov/licensing-permits/public-works-projects/workers>

1.5 Pausas de descanso

Resumen

En Washington, la mayoría de los trabajadores tienen derecho a descansos:

	<i>Descanso</i>	<i>Descanso para comer: Pagado o no pagado</i>	<i>Descanso para la lactancia</i>
<i>¿Cuánto tiempo?</i>	10 min.	30 min.	Tanto como sea necesario
<i>¿Con qué frecuencia?</i>	Cada 4 horas trabajadas	1 por menos de 11 horas en total trabajadas. 2 por más de 11 horas trabajadas.	Tan frecuentemente como sea necesario
<i>¿Se paga?</i>	Sí	A elección del/la empleador/a	No
<i>¿Se puede dividir?</i>	Algunas veces	Pagado: Sí Sin pagar: No	No corresponde
<i>¿Puede elegir no tomarlo?</i>	No	Sí	Sí

En Seattle, los trabajadores domésticos tienen derecho a los descansos:

Los trabajadores domésticos de Seattle, tanto los empleados como los contratistas independientes, que trabajan en casas privadas como niños/as, limpiadores de casas, cuidadores de casas, jardineros/as, cocineros/as y/o encargados/as del hogar tienen los siguientes derechos a los descansos:

- Un descanso de 30 minutos ininterrumpidos para comer si trabaja más de cinco horas en un turno en la misma casa.
- Un descanso ininterrumpido de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo en la misma casa.
- Si no puede tomar un descanso, su empleador/a debe pagarle más por el descanso perdido.
- Si usted es un/a cuidador/a que vive en el hogar, debe recibir un día de descanso después de trabajar más de seis días seguidos.

¡Elevando los estándares! Nuevas reglas de comidas y periodos de descanso para los trabajadores de los centros de salud

Una ley reciente de Washington otorga a muchos empleados de los centros de salud, reglas más seguras sobre los periodos de comida y descanso. La ley incluye a la mayoría de los empleados por hora y sindicalizados que trabajan en el cuidado directo del paciente.

- Los periodos de comida y de descanso deben programarse y no interrumpirse, a menos que exista una circunstancia emergente imprevisible o una situación que pueda provocar un efecto adverso en un/a paciente.
- Los periodos de descanso interrumpidos deben incluir 10 minutos adicionales de tiempo ininterrumpido y deben darse lo antes posible.
- El/la empleador/a debe llevar un registro de todos los periodos de comida o descanso perdidos y mantenerlo en el archivo.

Para más detalles visite la página web de L&I sobre las horas extras obligatorias y los descansos de los/las enfermeros/as: <https://lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/mandatory-nurses-overtime>

1.6 Periodos de pago, recibos de pago, deducciones de los cheques de pago y prestaciones

Resumen

Se le debe pagar *al menos una vez al mes* en un día de pago regularmente programado. Cuando deje su trabajo, su empleador/a debe pagarle todos los sueldos no pagados a más tardar al final del siguiente periodo de pago regular. Cada vez que le paguen, su empleador/a debe entregarle un recibo de pago escrito (generalmente un talón de cheque) que incluya información sobre el periodo de pago, las horas de trabajo, la tasa de pago y cualquier deducción.

Washington requiere que los empleadores mantengan registros de nómina por lo menos durante tres años, y los empleados tienen el derecho a solicitar copias de estos registros. Para más información sobre registros de nómina y talones de pago, vea la página web de L&I Payroll and

Personnel Records (Nómina y registros de personal): <https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies/payroll-and-personnel-records>

Las deducciones de su sueldo sólo son legales si son requeridas o permitidas por la ley federal o estatal o si usted las acepta por adelantado. Todas las deducciones de su sueldo deben ser enumeradas y explicadas en su talón de cheque. Estas deducciones pueden incluir cosas tales como impuestos, Seguro Social y Medicare, seguros, embargos y cuotas sindicales.

Su empleador/a no puede deducir:

- Los pagos de préstamos, vivienda, transporte, herramientas o alimentos *sin su permiso*.
- Pagos, incluso con su permiso, si reducen su sueldo por debajo del sueldo mínimo, o si la empresa obtiene un beneficio por venderle estas cosas.
- Dinero para la compensación por desempleo.
- Dinero para pagar el equipo que usted accidentalmente pierde o rompe.
- Dinero para cubrir faltas en la caja registradora - excepto durante tu *último* período de pago y sólo si su empleador/a puede comprobar que usted participó en el conteo y el corte de la caja registradora antes y después de su turno y que usted fue la única persona que la usó.

CONSEJO: Debería llevar a su propio registro de las horas que ha trabajado y lo que cree que le deben pagar. Esto puede ayudarle si alguna vez necesita presentar una reclamación por robo de sueldo.

Prestaciones

Las prestaciones comunes incluyen seguro médico, pensión, 401K y otros planes de retiro, vacaciones, licencia pagada para ausentarse por enfermedad, licencia pagada para ausentarse por maternidad, cuidado de niños, membresías a clubes y bonificaciones. Un/a empleador/a ofrece estas prestaciones además de los sueldos o el sueldo. Las leyes del estado de Washington y de Seattle actualmente obligan a la remuneración por licencia para ausentarse derivada de enfermedades. Por lo demás, las prestaciones suelen ser opcionales, a menos que sean establecidas en el contrato de trabajo o que sean determinadas por un decreto de la ciudad.

¡Nuevo! Beneficio del transporte público de Seattle - Las empresas de Seattle con más de 20 empleados deben ofrecer a todos los empleados una deducción de nómina antes de impuestos por gastos de transporte o de uso compartido de camionetas. La ordenanza de Seattle alienta a los viajeros a utilizar el tránsito para reducir el tráfico y las emisiones de carbono. Debido a que la deducción es antes de los impuestos, la ley tiene el beneficio adicional de reducir los impuestos, tanto para los trabajadores como para las empresas. Los empleadores que ofrecen pases de tránsito pagados total o parcialmente están exentos de este requisito. Para más información, vea la página web de Seattle OLS's Commuter Benefits (Prestaciones para los viajeros): <https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/commuter-benefits>

Preguntas frecuentes: Deducciones en el pago

Con respecto a los uniformes y el equipo y ropa de protección personal, ¿Qué tiene que pagar mi empleador/a?

La ropa que tiene un color, función o estilo poco común o que tiene un logotipo: es decir, que es inusual de alguna manera (como un sombrero de vaquero, por ejemplo), suele considerarse un uniforme y su empleador/a tiene que pagar por ella. Su empleador/a no puede tomar dinero de su sueldo o exigirle un depósito para su uniforme. Algunas prendas de vestir requeridas no se consideran uniformes y es posible que usted tenga que pagarlas. Por ejemplo, no se considera un uniforme si se le exige que use colores comunes para las prendas superiores e inferiores, como una camisa blanca y pantalones negros. Para más información vea este sitio web de L&I: www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/LeaveBenefits/Uniforms Para los trabajos en los que usted podría lesionarse, su empleador/a generalmente está obligado a proporcionarle, sin costo alguno para usted, equipo de seguridad como guantes protectores, cascos, gafas protectoras y otras prendas para protegerle de lesiones o enfermedades en el trabajo.

1.7 Trabajadores agrícolas - Leyes especiales sobre sueldos y horas

El trabajo agrícola incluye el cultivo, la producción y la cosecha de productos agrícolas, de viveros o forestales, así como el trabajo con el ganado, las abejas, las ovejas, las cabras, las aves de corral o la fauna silvestre. Puede tratarse de un trabajo migratorio o por temporada, o puede ser durante todo el año.

Sueldo mínimo y los trabajadores agrícolas

Si usted es un/a trabajador/a agrícola, su empleador/a puede pagarle a destajo o en base a un sueldo, pero esa tarifa debe ser igual al sueldo mínimo por hora de **13.69** dólares en el Estado de Washington en **2021**, y 11.64 dólares para menores de 16 años (85 % del salario mínimo).

Hay algunas excepciones limitadas en las que los trabajadores agrícolas no tienen que recibir el sueldo mínimo. Para obtener información sobre estas excepciones y otros derechos de los trabajadores agrícolas, véase: <https://lni.wa.gov/workers-rights/agriculture-policies/wages>

Una nueva ley de 2021 amplía la protección del pago de las horas extras a todos los trabajadores agrícolas y se aplicará gradualmente a partir de 2022. Véase el apartado 1.3 sobre las horas extras.

Descansos

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a los mismos descansos que los trabajadores no agrícolas:

- Un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.
- Un descanso de 30 minutos para comer, pagado o no, si se trabaja más de cinco horas en un día.
- Un descanso adicional de 30 minutos para comer si se trabaja 11 o más horas en un día.

Derechos de contratación de trabajo agrícola (trabajadores migrantes y de temporada)

Si se le reclutó (contrató) para realizar trabajos agrícolas por temporada fuera del hogar, tiene derechos garantizados a través de Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (Ley Federal de Protección para los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada). Tan pronto como usted acepte trabajar para su empleador/a, éste/a debe darle información por escrito en su idioma materno sobre su lugar de trabajo, sueldo, cosecha, duración del trabajo, vivienda, transporte, prestaciones y si existe una huelga o un paro laboral en la granja donde va a trabajar.

Trabajadores agrícolas menores de 18 años

Para proteger a los trabajadores agrícolas menores de 18 años, existen normas especiales sobre el horario de trabajo y las tareas que pueden realizar. Por favor, consulte el [Capítulo 6.4](#) para más información.

1.8 Otros despidos y desempleo

Resumen

Si le han despedido, ¿fue por una razón legítima? La mayoría de los trabajadores del sector privado no sindicalizados son empleados "a voluntad", lo que significa que el/la empleadora puede despedirle por casi cualquier razón, o ninguna razón en absoluto. Sin embargo, la mayoría de los empleados del sector público (agencias gubernamentales) y la mayoría de los trabajadores sindicalizados no pueden ser despedidos a menos que su empleador/a haya seguido ciertos procedimientos y/o pueda demostrar que tiene una buena razón para hacerlo.

Independientemente de que esté empleado/a "a voluntad" o no, no puede ser despedido/a por motivos **discriminatorios, por represalias por haber delatado a alguien o por haber hecho una denuncia, por haber presentado una reclamación formal en defensa de sus derechos en el lugar de trabajo, o por haber participado en una actividad laboral concertada.**

Hay algunas excepciones importantes a estas reglas. La organización y la formación de un sindicato **no** son derechos protegidos para todos los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los contratistas independientes, los supervisores (si tienen la facultad de contratar y despedir a los empleados) ni los trabajadores confidenciales.

¿Mi jefe/a tenía derecho a despedirme?



En general, es ilegal despedirle:

- Por organizarse con otros trabajadores para tratar de mejorar las condiciones de trabajo, ya sea en persona o en línea.
- Por unirse o formar un sindicato con sus compañeros de trabajo, o para la afiliación o el apoyo al sindicato.
- Por presentar una queja oficial de salud, seguridad u otro tipo de reclamación o por defender otros derechos en el lugar de trabajo.
- En el Estado de Washington por su edad, ascendencia, estado de ciudadanía (si se le permite legalmente trabajar en los Estados Unidos), color, credo, discapacidad, identidad de género, información genética, situación militar, origen nacional, ideología política, raza, religión, sexo, embarazo u orientación sexual.
- Por negarse a dar a su empleador/a su nombre de usuario y/o contraseña a los sitios en las redes sociales.

Si cree que su empleador/a le discriminó al despedirle, debe presentar una queja lo antes posible. *Por favor consulte el [Capítulo 3: "Discriminación"](#) para obtener información sobre cómo presentar una queja.* Si tiene afiliación con algún sindicato, consulte a su delegado o representante sobre el proceso de disciplina y despido. Si trabaja en el sector público, consulte a un abogado o al departamento de recursos humanos de su empresa sobre las normas de despido.

Preguntas Frecuentes: Despido

¿Cuándo debo recibir el cheque de mi liquidación?

Su empleador/a debe pagarle todas las horas de trabajo no remuneradas en su última nómina en el siguiente día de pago programado. Su empleador/a **no** puede retener su pago, por ejemplo, hasta que entregue las llaves o el uniforme. Si su empleador/a no le paga las horas que ha trabajado, está quebrantando la ley.

Aprenda más: Despidos y Suspensiones

Más sobre la causa justificada

Si usted renuncia porque sus condiciones de trabajo están más allá de lo que cualquier persona razonable toleraría, eso podría considerarse una causa justificada. Antes de renunciar, es una buena idea hablar con un/a abogado/a, su representante sindical o el ESD para saber si su razón para renunciar podría calificarse como una causa justificada.

Si se le despidió y no es su culpa, como por ejemplo por no tener las habilidades necesarias para hacer el trabajo, puede tener derecho a los beneficios de desempleo. Si se determina que se le despidió o suspendió por *mala conducta* o *mala conducta grave*, no tendrá derecho a los beneficios de desempleo. Vea las reglas de ESD a continuación: <https://esd.wa.gov/unemployment/laid-off-or-fired>

Cláusulas de no competencia en los acuerdos de empleo

Los acuerdos de "no competencia" prohíben que los trabajadores se incorporen a empresas competidoras o que inicien actividades en ellas, por lo general en períodos o regiones determinados. Estos acuerdos actualmente cubren aproximadamente uno de cada cinco trabajadores, incluyendo el 14% de los trabajadores que ganan menos de 40,000 dólares al año. Aunque son más comunes en los trabajos de alta calificación, se pueden encontrar en todas las ocupaciones, industrias y niveles de ingresos, incluyendo la venta al por menor, la peluquería y la comida rápida.

A partir del 1 de enero de 2020, una cláusula de no competencia o un acuerdo de no competencia sólo es aplicable en Washington cuando el/la empleado/a está ganando más de 100,000 dólares al año (250,000 dólares para los contratistas independientes).

Los límites de sueldo mínimo también están ligados a la inflación con nuevos niveles calculados cada año. Después del 1 de enero de 2020, cualquier trabajador con un acuerdo de no-competencia actual que gane menos del límite no está obligado por él acuerdo y por lo tanto, este no será aplicable. Los empleadores deben divulgar las estipulaciones de la no competencia por escrito antes o al mismo tiempo que el/la empleado/a acepta una oferta.

1.9 Desempleo

El Seguro de Desempleo (UI) es un programa gestionado por el Estado de Washington que concede pagos a las personas que pierden su trabajo injustificadamente. Estos pagos le ayudarán a pagar sus gastos hasta que encuentre un nuevo trabajo. Para recibir los pagos del UI, debe presentar una solicitud semanal. Para obtener información detallada sobre el Seguro de Desempleo, siga leyendo y visite la página web del Departamento de Seguridad Laboral del Estado de Washington <https://esd.wa.gov/unemployment>

Coronavirus y Desempleo

Si tiene Coronavirus o se le ha puesto en cuarentena por exposición al Coronavirus y no tiene licencia de ausencia pagada por enfermedad (véase el [capítulo 2](#)), puede reunir los requisitos para el desempleo en virtud de una norma de emergencia de la Seguridad del Empleo de Washington (marzo de 2020). Esta norma establece que el empleador puede ofrecerle un trabajo que pueda realizar en casa o mientras esté en aislamiento. En marzo de 2021, el gobierno federal

anunció que los trabajadores cuyos beneficios de UI fueron negados porque se negaron a regresar a lugares de trabajo inseguros, o rechazaron puestos debido a esas preocupaciones, serían candidatos para el desempleo a través del programa de Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA). Los contratistas independientes desempleados y los trabajadores "Gig" también pueden optar a las prestaciones especiales de desempleo por pandemia. Vea la página de información de ESD COVID-19 <https://esd.wa.gov/newsroom/covid-19>.

Preguntas frecuentes sobre el desempleo

¿Califico para el Seguro de Desempleo (UI)?

Por lo general, usted tiene derecho a los beneficios de desempleo si:

- Pierde su trabajo sin tener la culpa.
- El año anterior usted trabajó al menos 680 horas (alrededor de 1/3 de un año, a tiempo completo).
- Tiene documentación que le permite trabajar legalmente en los Estados Unidos.
- Fue recortado/a o descansado/a del personal o sus horas fueron reducidas debido a la falta de trabajo.
- Tiene las facultades físicas y mentales para trabajar.
- Está disponible y buscando activamente un nuevo trabajo.

En circunstancias especiales, una persona también puede tener derecho a las prestaciones del seguro de desempleo. Estas incluyen las víctimas de violencia doméstica o de acecho que abandonan voluntariamente el trabajo para protegerse a sí mismos/as o a sus familias; en algunos casos, personas que abandonan voluntariamente sus trabajos porque sus cónyuges han sido trasladados a otro lado o trabajadores sindicalizados que no trabajan debido a un cierre patronal durante las negociaciones del contrato.

¿Qué pasa si renuncio a mi trabajo?

Es posible que todavía pueda recibir el seguro de desempleo si tiene una razón legalmente reconocida como "causa justificada" para renunciar por circunstancias extremadamente difíciles. También hay una lista de razones de "causa justificada" en el Manual para trabajadores desempleados del Departamento de Seguridad de Empleo del Estado de Washington (ESD). <https://esd.wa.gov/unemployment>

¿Quién *no* califica para recibir beneficios de desempleo?

Las personas que trabajaban en las siguientes clasificaciones de empleo probablemente no tengan derecho a estos beneficios:

- Contratistas independientes (Para más detalles, favor de ver la sección "Más información")
- Vendedores independientes que trabajan a comisión fuera de la oficina de su empleador/a.
- Empleados de escuelas fuera del año escolar.
- Miembros del sindicato en huelga, o miembros del sindicato que honran la huelga de otro sindicato.
- Funcionarios gubernamentales electos.

- Empleados de iglesias.
- Tasadores (avalúos)
- Funcionarios de deportes amateurs, como árbitros y réferis.
- Empleados de trabajo-estudio
- Agentes de bienes raíces con licencia, corredores y agentes de compañías de inversión.
- Agentes de viajes pagados a comisión.

Aprenda más: Desempleo

Causa justificada

Si usted renuncia porque sus condiciones de trabajo están más allá de lo que cualquier persona razonable toleraría, eso podría considerarse una causa justificada. Antes de renunciar, es una buena idea hablar con un/a abogado/a, su representante sindical o el ESD para saber si su razón para renunciar podría calificarse como una causa justificada.

Si se le despidió y no es su culpa, como por ejemplo por no tener las habilidades necesarias para hacer el trabajo, puede tener derecho a los beneficios de desempleo. Si se determina que se le despidió o suspendió por *mala conducta* o *mala conducta grave*, no tendrá derecho a los beneficios de desempleo. Vea las reglas de ESD a continuación: <https://esd.wa.gov/unemployment/laid-off-or-fired>

Contratistas independientes

Aun cuando los contratistas independientes no califican para el desempleo (posiblemente puede optar por participar en el programa), los empleadores no pueden evitar pagar el desempleo etiquetando a un trabajador como "contratista independiente" a menos que usted reúna las características según ESD de un verdadero contratista independiente. Vea esta página de información de ESD: <https://esd.wa.gov/employer-taxes/independent-contractors>

Solicitud de beneficios del seguro de desempleo

Debe solicitar el beneficio de desempleo tan pronto como se le recorte del personal o se reduzcan sus horas. Puede solicitarlo llamando al Unemployment Claims Center (Centro de Reclamaciones de Desempleo) al (800) 318-6022 (TTY 800-365-8969). Las instrucciones estarán disponibles en muchos idiomas. También puede solicitar beneficios en línea en [el sitio web de ESD](#). Si no tiene acceso a una computadora o teléfono, puede usar los teléfonos y computadoras disponibles en las oficinas de WorkSource.

Por cada semana que reclame beneficios, debe solicitar por lo menos tres trabajos o asistir a un taller de WorkSource y mantener un registro de ello.

¿Cuánto dinero recibiré?

La cantidad que puede recibir no depende de la necesidad financiera. Depende de sus ingresos anteriores. Puede solicitar una estimación por escrito de sus beneficios llamando a Desempleo (800) 318-6022.

También hay una [herramienta de cálculo en línea](#) que puede utilizar para calcular sus posibles beneficios. Los beneficios de desempleo se consideran ingresos sujetos a impuestos. Puede elegir

que se le deduzca el 10 por ciento de sus beneficios semanales para fines de impuestos sobre la renta.

Desacuerdos y problemas

Si usted y su empleador/a no se ponen de acuerdo sobre si usted califica para el seguro de desempleo, el ESD les pedirá información a ambos sobre lo que sucedió cuando su trabajo terminó y decidirá si usted califica. Las reglas de elegibilidad son complicadas, y usted debe contactar a Desempleo al (800) 318-6022 acerca de su situación.

Si no está de acuerdo con alguna decisión de la ESD sobre sus beneficios de desempleo, tiene derecho a apelar en base a la equidad. Puede apelar escribiendo una carta al ESD indicándoles que le gustaría apelar. **¡Asegúrese de continuar presentando reclamos semanales durante su apelación!** Si gana la apelación, sólo se le pagará por las semanas en que presentó la reclamación.

Programa SharedWork

El programa SharedWork de Washington permite que una empresa evite los despidos reduciendo las horas de trabajo de un empleado y que éste pueda optar a la sustitución parcial del salario a través del sistema estatal de desempleo por esas horas reducidas. Esto ayuda a los empresarios a retener a los trabajadores capacitados con una reducción en la nómina y permite a los empleados mantener sus puestos de trabajo y prestaciones con una mínima pérdida de ingresos hasta que la economía se recupere. SharedWork también puede ayudar a los trabajadores que necesitan reducción de horas de trabajo para cuidar temporalmente a los niños en casa. Para más información, visite el sitio web de [SharedWork](#).

Otros recursos

Puede ponerse en contacto con un abogado/a para obtener ayuda, o al [Unemployment Law Project](#) – (Proyecto de Ley de Desempleo) – al teléfono (206) 441-9178 o (888) 441-9178. Si usted es un residente de bajos ingresos del Estado de Washington y su reclamación es denegada,

Trabajadores desplazados y readiestramiento laboral

Si pierde su trabajo, hay programas que pueden ayudarle a aprender nuevas habilidades para entrar a trabajar en un campo diferente. Estos programas pueden incluir capacitación remunerada o no remunerada para un nuevo trabajo, ayuda financiera para reubicarse en un área donde haya más trabajos y asistencia en su búsqueda de empleo.

WorkSource

Dependiendo del tipo de trabajo que tuviera antes o de dónde viva, los recursos para las personas que están buscando un nuevo trabajo serán diferentes. Después de solicitar los beneficios de desempleo, puede obtener más información sobre los programas disponibles en WorkSource. WorkSource tiene oficinas en todo el estado y puede ayudarle con su búsqueda de trabajo y a comprender y solicitar los programas de readiestramiento.

Para obtener información sobre los servicios y la ubicación de las oficinas de WorkSource, visite el sitio web de [WorkSource](#) o llame al (888) 316-5627.

Capacitación laboral de los trabajadores agrícolas

El Opportunities Industrialization Center (Centro de Industrialización de Oportunidades) (OIC) ofrece servicios para ayudar a los trabajadores agrícolas elegibles de Ellensburg, Moses Lake, Mount Vernon, Pasco, Sunnyside, Wenatchee y Yakima a desarrollar habilidades o a capacitarse para un empleo permanente durante todo el año fuera de la agricultura. Este programa también ofrece servicios educativos para niños en edad preescolar. Para obtener más información, póngase en contacto con la oficina de Yakima o visite el sitio web de [OIC](#) para encontrar más ubicaciones de oficinas e información de contacto. OIC de Yakima: (509) 248-6751 *Dirección* - 815 Fruitvale Blvd., Yakima, WA 98902.

Washington State Labor Council Asistencia directa al trabajador

El Washington State Labor Council ofrece servicios a los trabajadores desplazados y desempleados bajo Workforce Investment Act (la Ley Federal de Inversión en la Fuerza Laboral) (WIA). Ofrecen ayuda durante los cierres de plantas para asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a programas de readiestramiento y reempleo. También ayudan a solicitar el desempleo y otros beneficios para las familias trabajadoras. Visite el sitio web del Servicio de Trabajadores Directos del WSLC [WSLC's Direct Worker Service website](#) o llame al (360)-357-8736.

1.10 ¡Elevando los estándares! La programación segura de Seattle

Resumen

La Ley de Programación Segura de Seattle fue establecida para fomentar los horarios predecibles en el trabajo. Algunos aspectos de la ley exigen un pago extra a los trabajadores a los que se les pide que trabajen más o menos horas de las programadas, o que trabajen un turno de "cierre/apertura" sin suficiente descanso entre turnos.

La ley se aplica a:

- Establecimientos de venta al por menor y de servicios de alimentos con más de 500 empleados en todo el mundo
- - Restaurantes de servicio completo con 500 empleados o más y 40 restaurantes o de servicio completo o más en todo el mundo.

Si trabaja para un negocio que reúne esos requisitos, su empleador/a DEBE:

- Publicar su horario con 14 días de antelación.
- Proporcionar un pago extra por los cambios realizados en el horario anunciado (excepto para los intercambios de turnos que usted solicite)
- Permitirle rechazar los turnos de cierre y apertura con menos de 10 horas de diferencia, y si decide trabajarlo, deben pagarle tiempo y medio por las horas trabajadas que estén separadas por menos de 10 horas.
- Ofrecer horas extras a los empleados actuales antes de contratar nuevos
- Proporcionarle un número estimado de horas que puede esperar trabajar durante el próximo año
- Conceder las solicitudes de cambios en la programación de horarios hechas antes de que se publique el horario de trabajo si es por razones relacionadas con un acontecimiento importante de la vida (transporte, vivienda, otro(s) trabajo(s) del/a empleado/a, educación, cuidado y autocuidado de una condición de salud grave), a menos que esto cause al/a empleador/a un costo o interrupción significativa (como se define en la ordenanza).

Para saber más sobre su derecho a una programación segura en Seattle, vaya al sitio web de la Oficina de Estándares Laborales: <https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/secure-scheduling>

1.11 ¿Y si mi empleador/a no me pagó lo que creo que se me debe?

Resumen

Cuando su empleador/a no le paga la cantidad correcta, eso se llama robo de sueldos. **El robo de sueldos es ilegal.**

El robo de sueldos incluye:

- No pagarle por todas las horas que trabaja
- No pagarle su último cheque de pago después de que deje un trabajo
- No pagarle las horas extras
- No permitirle tomar su descanso pagado al pagarle extra por los descansos perdidos
- Forzarle a trabajar fuera de su jornada de trabajo sin pago
- No pagarle el sueldo mínimo
- No pagarle la cantidad acordada
- Robar sus propinas o su parte de un cargo por servicio
- Deducir ilegalmente los gastos de negocios de su cheque de pago

Próximos pasos:

Si cree que es posible que no le hayan pagado lo que ganó, aquí tiene algunas opciones:

1. Comunicarse con su representante sindical, al Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington (L&I), o a su Agencia local de Cumplimiento de Sueldos y Horas;
2. Hablar con un grupo comunitario;
3. Demandar a su empleador/a por sueldos no pagados;
4. Presentar un embargo (una reclamación legal) contra cualquier propiedad de su empleador

Preguntas frecuentes: Robo de sueldos

¿Cómo compruebo que mi empleador/a me está robando?

Es importante que mantenga registros sobre su empleador/a y su trabajo (horario, propinas ganadas, horas extras, etc.). Sus registros son una prueba en una reclamación de sueldos no pagados. Si su empleador/a no mantiene un registro de su trabajo, un juez o un investigador del gobierno se basará en los registros que usted guarde como evidencia.

Casos Especiales - ¿Soy un(a) empleado(a)?

Las leyes que afectan su **derecho a ser remunerado(a)** dependen de su situación laboral (si está etiquetado(a) como "empleado(a)"). Véase el [Capítulo 8 - ¿Soy un\(a\) empleado\(a\)?](#)

Aprenda más:

1. Comuníquese con su sindicato

Si usted es miembro de un sindicato en el trabajo, su primer paso debe ser ponerse en contacto con su representante sindical para presentar una queja por el quebrantamiento legal/contractual.

2. Llevar a cabo el proceso de reclamación de sueldos de la Industria y Trabajo

La Ley de Pago de Sueldos del Estado de Washington le proporciona a Industria y Trabajo (L&I) el poder de ayudar a que le paguen lo que se le debe. Puede presentar una "Queja de Derechos Laborales" a L&I, y ellos investigarán. Si deciden que su empleador/a le debe dinero, pueden hacer que le pague. El proceso de L&I es gratuito y la mayoría de las quejas se investigan en 60 días o menos. Para más información y para presentar una queja,

vea: www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/ComplainDiscrim/WRComplaint. También puede llamar a L&I al (360) 902-5316 o al número gratuito (866) 219-7321 para denunciar a su empleador/a o presentar una queja. Hay servicios de interpretación disponibles. Los empleados están protegidos contra las represalias por ejercer sus derechos bajo la Ley de Requisitos de Sueldo Mínimo y Normas Laborales. Esto incluye la presentación de una queja por sueldos adeudados o el ejercicio de derechos protegidos.

3. Demande a su empleador/a por los sueldos no pagados

Puede ir usted mismo/a al tribunal de reclamos menores, o contratar un abogado para que le ayude a cobrar el dinero que se le debe. Un tribunal puede concederle los sueldos impagados y también puede ordenar a su empleador/a que pague los honorarios de su abogado. En el tribunal, también puede ganar el doble de la cantidad de sueldos adeudados si su empleador/a no le pagó a propósito. La información sobre cómo acudir al tribunal de reclamos menores se puede encontrar en la Oficina del Procurador General: <http://www.atg.wa.gov/small-claims-court-0>

4. Si trabaja en Seattle, Tacoma o SeaTac, presente una queja a la ciudad

Si trabaja en Seattle y cree que su sueldo no es correcto o que falta, puede visitar el sitio web o la oficina de Office of Labor Standards (Oficina de Normas Laborales) para obtener más información sobre sus derechos y presentar una reclamación anónima. Las ciudades de [Tacoma](#) y [SeaTac](#) también hacen cumplir sus leyes locales de sueldo mínimo.

5. Hable con un grupo comunitario

Algunos grupos comunitarios ayudan a los trabajadores a obtener los sueldos impagados mediante la acción directa. Ejemplos de ello son Casa Latina 206-956-0779 ext.122, <http://casa-latina.org/>, Fair Work Center 844-485-1195, <http://fairworkcenter.org>, o Seattle Solidarity Network 206-350-8650, <http://seasol.net/>. Si trabaja en Seattle, también puede buscar ayuda a través de organizaciones comunitarias que se asocian con el programa de Educación y Alcance Comunitario de Seattle. <https://www.seattle.gov/laborstandards>

6. Presentar un embargo contra la propiedad de su empleador/a

Como último recurso, los trabajadores de Washington también tienen la opción de presentar un embargo contra su empleador. Un embargo es un proceso legal que pone una "retención" en la propiedad (incluyendo los cultivos) hasta que su empleador/a le pague. Si desea presentar un embargo, debe contactar a un abogado de inmediato. Para obtener información sobre cómo encontrar un abogado, vea la sección de Recursos al final de este manual. En 2021, Washington aprobó una nueva ley que permite a los empleados presentar reclamaciones contra los bienes

propiedad de los empleadores por salarios no pagados. Vea el texto de la Ley de Recuperación Salarial de Washington. [Washington Wage Recovery Act](#).

Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia

Este capítulo trata sobre la licencia para ausentarse por enfermedad y seguridad, la licencia para ausentarse por asuntos familiares la licencia para ausentarse por embarazo y otras licencias, las lesiones laborales y la compensación y los programas de discapacidad.

2.1 Licencia para ausentarse por enfermedad y seguridad con goce de sueldo

Resumen

Actualmente, la mayoría de los empleados de Washington tienen derecho a ausentarse con licencia con goce de sueldo por enfermedad y seguridad si lo necesitan. Esto incluye a los trabajadores a tiempo parcial y a los de temporada. **Los empleados ganan créditos para la licencia para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo a razón mínima de 1 hora por cada 40 horas trabajadas y la licencia para ausentarse por enfermedad debe ser remunerada según la tarifa por hora normal del/a empleado que hubiese ganado durante el momento que hizo uso de este tiempo de ausencia por enfermedad.** Los trabajadores pueden utilizar la licencia para ausentarse por enfermedad después de 90 días de empleo y también pueden transferir hasta 40 horas de licencia para ausentarse por enfermedad no utilizadas al año siguiente. Muchos empleadores ofrecen políticas de licencia por enfermedad más generosas.

Coronavirus y Licencia para ausentarse con goce de sueldo

La ley de Licencia para ausentarse con goce de sueldo de Washington, permite a los empleados utilizar su baja por enfermedad pagada para la mayoría de las situaciones relacionadas con el Coronavirus, incluyendo:

- Si su lugar de trabajo se ha cerrado por orden del gobierno
- Si la escuela o la guardería de sus hijos están cerradas y usted tiene que encargarse del cuidado de los niños
- Si cree que puede haber estado expuesto al Coronavirus, o tiene síntomas o se siente mal
- Si está cuidando a un familiar que tiene Coronavirus
- Si usted o un miembro de su familia tiene una cita para recibir la vacuna contra el Coronavirus

La ley de licencia para ausentarse con goce de sueldo por enfermedad de Washington no cubre los casos en los que la empresa cierra voluntariamente el lugar de trabajo (pero el/la empleador(a) puede proporcionar voluntariamente la licencia por enfermedad en este caso). Para más información consulte la [página de preguntas y respuestas de L&I sobre la licencia por enfermedad pagada por el coronavirus](#)

Otras opciones de licencia para ausentarse por Coronavirus: Para un excelente resumen de todos los diferentes beneficios de licencia disponibles para el Coronavirus ver: [Hoja informativa sobre COVID de la Seguridad del Empleo](#). En muchos casos, los trabajadores pueden utilizar

cualquier prestación de desempleo disponible. Los empleados de primera línea y los esenciales, probablemente tendrán derecho a la indemnización por accidente laboral si hubo exposición en el trabajo. Consulte el **capítulo 2.6** para obtener información básica sobre el seguro de compensación laboral, y [Preguntas y respuestas de L&I sobre el Coronavirus](#)

Derechos y opciones de los empleados de "alto riesgo": Los empleados de "alto riesgo" de contraer el COVID-19 pueden solicitar a su empleador/a una solución laboral alternativa. Si no hay alternativas disponibles, pueden hacer uso de cualquier opción de permiso que tengan. Un empleador/a no puede despedir, sustituir permanentemente o discriminar de ninguna manera a un/a empleado/a de alto riesgo que utilice una de estas opciones.

¡Elevando los estándares de Licencia con goce de sueldo y seguridad.

Seattle tiene una ley más fuerte de licencia para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo que permite a los trabajadores de los empleadores más grandes (50 empleados o más) transferir más horas de licencia al año siguiente, y los empleadores aún más grandes (250 empleados o más) deben proporcionar una hora de licencia por cada 30 horas trabajadas. Vea los detalles en el sitio web de la ciudad (<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/paid-sick-and-safe-time>). La ciudad de SeaTac también tiene una disposición de licencia para ausentarse por enfermedad (<http://www.seatacwa.gov/our-city/employment-standards-ordinance>) conforme a su ley sobre el sueldo mínimo, le proporciona a la mayoría de los trabajadores en el ramo del transporte y de hotelería, acceso a tiempo de enfermedad con goce de sueldo tan pronto como lo ganan, y exige que las licencias por enfermedad no utilizadas se le paguen a los empleados al final de cada año. Tacoma tiene una ley de licencia para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo basada en la ley estatal (<https://www.cityoftacoma.org/cms/one.aspx?pageId=75860>).

Se puede usar la licencia para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo de la siguiente manera:

- Necesidades de salud del/a empleado/a o salud de la familia;
- Si su lugar de trabajo o la escuela o la guardería de sus hijos/as han sido cerrados por un funcionario público por razones de salud;
- Por motivos relacionados con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso en contra de un miembro de la familia o un miembro del hogar;
- Cualquier otra licencia para ausentarse permitida por los empleadores.

Aprenda más: Licencia para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo

- Los trabajadores de la construcción sindicalizados tienen los mismos derechos de licencia para ausentarse por enfermedad, pero se aplican a través de sus contratos sindicales.
- Protección contra represalias: Tanto las leyes estatales como las locales sobre la licencia para ausentarse por enfermedad y por seguridad también protegen a los trabajadores que podrían sufrir represalias por presentar una queja sobre el uso de la licencia para ausentarse por enfermedad o por seguridad. *NOTA: Es posible que algunos empleados no tengan derecho a una licencia para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo porque sus trabajos están exentos de la ley de sueldo mínimo. Las exenciones incluyen a los médicos, abogados y dentistas, y a muchos trabajadores asalariados, tales como ejecutivos, administrativos, profesionales, trabajadores en la informática o trabajadores de ventas externos.*

- Para obtener más información sobre los empleados exentos, consulte la Política Administrativa del Estado ES.A.1. https://lni.wa.gov/workers-rights/_docs/esa1.pdf

2.2 Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo

Resumen

A partir de enero de 2020, la licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo es una nueva prestación para los empleados en Washington. Proporciona tiempo libre con goce de sueldo cuando una condición de salud grave le impide trabajar o cuando los trabajadores necesitan tiempo para cuidar a un miembro de la familia o un/a nuevo/a hijo/a. La licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo está disponible para casi todas las personas que trabajan en Washington.

Preguntas frecuentes: Licencia familiar y médica con goce de sueldo

¿Puedo acceder a la licencia para ausentarme con goce de sueldo si padezco COVID-19?

Al igual que con cualquier enfermedad, para ser elegible para la licencia médica para ausentarse con goce de sueldo, un proveedor de atención médica debe certificar que usted no puede trabajar debido a una condición grave de salud. Si su proveedor de atención médica certifica que su enfermedad cumple con la definición de "condición grave de salud", usted puede utilizar la licencia médica y familiar con goce de sueldo para los casos de COVID-19.

NOTA: LICENCIA DE EMERGENCIA CON GOCE DE SUELDO POR COVID-19

Washington está proporcionando subsidios de asistencia a los empleados por licencia pandémica a quienes necesitan usar la Licencia Familiar y Médica con goce de sueldo, pero que no han podido acumular las horas necesarias para calificar en el programa debido a la pandemia. Para más información, póngase en contacto con el Departamento de Seguridad Laboral de Washington por correo electrónico en paidleave@esd.wa.gov o por teléfono en el (833) 717-2273.

¿Quién califica?

Usted es elegible si:

1. Ha trabajado en Washington 820 horas (unas 16 horas semanales) durante el período de calificación, que es más o menos el último año.
2. Ha sufrido un evento que le califica. Los eventos calificativos incluyen un estado de salud grave que le impida trabajar, un/a nuevo bebé o niño/a que se une a su familia y una enfermedad grave o un evento médico de un miembro de la familia. Aquí hay algunos ejemplos:
 - Ha dado a luz a un/a bebé, adoptado/a un/a niño/a o recibido a un/a niño/a de acogida en su familia.

- Se está recuperando de una cirugía mayor, una enfermedad o una lesión grave.
- Está recibiendo tratamiento para una condición de salud crónica como la diabetes o la epilepsia.
- Está recibiendo tratamiento hospitalario por abuso de sustancias o por salud mental.
- Está cuidando a un miembro de la familia que tiene un problema grave de salud.
- Un miembro de la familia participa en servicio militar activo y usted se toma el tiempo para unirse a él/ella durante el período de descanso y recuperación (R&R).

3. Usted no es un/a empleado/a federal, empleado/a por un/a empleador/a que tiene una exención aprobada porque las prestaciones de licencia para ausentarse familiar y médica con goce de sueldo se proporcionan a través de un plan voluntario, o está cubierto/a por un convenio colectivo que no se ha abierto o renegociado desde antes del 19 de octubre de 2017. Si usted trabaja por cuenta propia o está empleado/a por una tribu reconocida por el gobierno federal, no es elegible automáticamente. Las personas que trabajan por cuenta propia y las tribus deben tramitar su solicitud para participar en el programa para recibir una licencia para ausentarse con goce de sueldo

¿Cuánto tiempo puedo tomarme?

La mayoría de los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de vacaciones pagadas al año. Si da a luz a un/a bebé, califica para tener hasta 16 semanas de licencia para ausentarse con goce de sueldo. En algunas circunstancias, puede calificar hasta 18 semanas. La licencia no tiene que tomarse toda de una sola vez.

¿Qué beneficio recibo?

Mientras esté fuera, recibirá pagos del estado basados en un porcentaje de sus ingresos semanales típicos, hasta por 1,000 dólares por semana. El Departamento de Seguridad de Empleo (ESD) tendrá una calculadora de beneficios en línea para estimar cuánto recibirá. <https://paidleave.wa.gov/estimate-your-weekly-pay/>

¿Mi trabajo está protegido cuando yo hago uso de mi licencia para ausentarme con goce de sueldo?

Si trabaja para una empresa que emplea a más de 50 personas en Washington, ha trabajado allí por lo menos un año y por un total de 1,250 horas en el año inmediatamente anterior a la licencia, tiene derecho a la protección del trabajo. Si no tiene protección laboral con la licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo, puede haber otras leyes locales, estatales o federales que ofrezcan protección o restauración del trabajo para usted. En el caso de las licencias para ausentarse por embarazo, la Ley de Washington contra la Discriminación (WLAD) ofrece licencias por discapacidad y protección del empleo si trabaja para un/a empleador/a con 8 o empleados más. Para más información consulte **Sección 2.4**

Permiso por embarazo y paternidad

Aprenda más: Licencia para ausentarse por asuntos familiares con goce de sueldo

Cómo difiere la licencia para ausentarse por asuntos familiares con goce de sueldo de los días de enfermedad remunerados

La licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo es para los momentos en que algo importante le mantiene alejado/a del trabajo por un período de tiempo más largo. Los días de enfermedad remunerados son para condiciones de salud a corto plazo que le impiden trabajar, típicamente por menos de una semana.

Con la licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo, a menos que haya acogido a un/a nuevo/a menor en su familia, hay un período de espera de siete días antes de que pueda empezar a recibir su beneficio. Durante este tiempo, si lo desea, puede usar los días de enfermedad remunerados.

Para más información y para presentar una solicitud visite el sitio web de la Licencia para ausentarse con goce de sueldo de ESD: <https://paidleave.wa.gov/individuals-and-families/>

Licencia para ausentarse por asuntos familiares con goce de sueldo y la Ley de licencia para ausentarse por razones médicas y familiares (FMLA)

La Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo es un programa del Estado de Washington. FMLA es un programa federal. En resumen, esto no reemplaza a la FMLA. El uso por parte del/a empleado/a de la FMLA, u otra licencia disponible, no disminuye el beneficio de la Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo. Es posible que un/a empleado/a use varias opciones de licencia para ausentarse de manera consecutiva.

2.3 Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos sin goce de sueldo

Resumen

La ley federal de licencia para ausentarse por razones médicas y familiares (FMLA) le da a todo/a trabajador/a el derecho a tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo y con protección del empleo por año, para:

- cuidarse a sí mismo/a cuando esté gravemente enfermo/a o embarazada;
- dar a luz y/o cuidar de un/a recién nacido/a o un/a menor recién colocado/a;
- cuidar de un cónyuge, hijo/a, padre o madre que se encuentre enfermo/a.

Preguntas frecuentes: FMLA

¿Quién está cubierto/a por la Ley de licencia para ausentarse por razones médicas y familiares (FMLA)?

Usted es elegible para la licencia para ausentarse por razones médicas y familiares sin goce de sueldo si usted y su empleador/a cumplen con las siguientes condiciones:

1. Si trabaja para un/a empleador/a público/a, o un/a empleador/a privado/a que tiene 50 empleados o más durante al menos 20 semanas laborales de trabajo al año.
2. Ha trabajado para su empleador/a durante al menos 12 meses.
3. Ha trabajado al menos 1,250 horas (unas 25 horas semanales) durante los 12 meses anteriores al comienzo de su licencia para ausentarse. Tanto las horas de trabajo de los civiles como las horas del servicio militar cuentan para el total de horas trabajadas.
4. Trabaja en un lugar donde su empleador/a tenga al menos 50 trabajadores en un radio de 75 millas.

Aprenda más: Licencia para ausentarse por asuntos familiares, sus beneficios, protecciones del trabajo

El tiempo para vacaciones, licencias para ausentarse por enfermedad, beneficios de jubilación y antigüedad que acumuló *antes* de tomar su licencia generalmente permanecen disponibles, pero por lo general no continúan acumulándose mientras está ausente con licencia. Cuando regrese al trabajo, su empleador/a debe proporcionarle cualquier otro derecho, beneficio o puesto que tendría si no hubiera tomado la licencia.

Seguro médico: Si tenía un seguro médico pagado por su empleador/a antes de ausentarse con la licencia, su empleador/a debe proporcionarlo en términos y condiciones similares. Si su licencia dura más de 12 semanas, puede seguir pagando a la aseguradora directamente por sus beneficios bajo el seguro COBRA. Puede obtener más información en State Insurance Commissioner's Office (Oficina del Comisionado de Seguros del Estado), www.insurance.wa.gov, o en el **(800) 562-6900**.

Mi empleador/a puede negarse a devolverme mi trabajo cuando regrese de la licencia FMLA?

Sí, pero sólo si se presentan TODAS las circunstancias siguientes que son tres:

1. El regreso a su trabajo causaría dificultades económicas extremas al/a empleador/a; Y
2. Se le considera un/a empleado/a "clave"; Y
3. Su cobertura de salud se mantuvo durante su permiso.

Un/a empleado/a clave es un/a empleado/a asalariado/a que está entre el 10% de los empleados mejor pagados en un radio de 75 millas del lugar de trabajo. Si su empleador/a declara que puede negarle su trabajo de nuevo, debe darle un aviso por escrito cuando solicite su licencia o al comienzo de ésta. La notificación escrita debe incluir las razones por las que le negarían su trabajo y darle una oportunidad razonable de volver a su puesto. Si sigue adelante con la licencia para ausentarse después de recibir el aviso, todavía puede solicitar su trabajo de nuevo al final del período de licencia, y su empleador/a debe decidir nuevamente si su reincorporación causará dificultades económicas extremas. Para obtener más información, visite: <https://www.dol.gov/general/topic/benefits-leave/fmla>

La Ley de Atención Familiar del Estado de Washington

La Ley de Atención Familiar del Estado de Washington permite a todos los empleados utilizar cualquier licencia para ausentarse por enfermedad, tiempo de vacaciones u otro tiempo libre pagado *disponible* para cuidar a un miembro de la familia. Un/a empleador/a no puede castigarle por tomar una licencia de conformidad con esta ley, siempre y cuando usted esté calificado/a para usar la licencia para ausentarse con goce de sueldo por su propia enfermedad o la de un miembro de la familia. En ciertos casos, la ley también otorga tiempo libre adicional para el embarazo y la crianza de los hijos, además de lo que permite la FMLA.

Puede usar su licencia con goce de sueldo para cuidar de:

- Un/a **hijo/a** (menor de 18 años) cuando está enfermo/a o necesita atención médica.
- **Cónyuge, pareja de hecho registrada, padre, madre, suegros o abuelos** que tengan una condición de salud grave o de emergencia.
- **Hijo/a adulto/a discapacitado/a** que no puede cuidarse a sí mismo/a.

Para más información, véase: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/family-care-act>

2.4 Embarazo y licencia para ausentarse por maternidad o paternidad

Las leyes federales y estatales protegen los derechos de los nuevos padres a tomar tiempo libre para cuidar de un/a hijo/a recién nacido/a o recién adoptado/a o acogido/a. El embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas deben ser tratadas de la misma manera que otras enfermedades o condiciones temporales.

¡Es ilegal que su empleador/a la discrimine por estar embarazada!

En 2017, el Estado de Washington aprobó protecciones aún más fuertes para las empleadas embarazadas. Para obtener más información sobre la discriminación por embarazo, consulte el **Capítulo 3: El derecho a no ser discriminado/a**.

Preguntas frecuentes: Licencia para ausentarse por maternidad o paternidad y la discriminación

Dónde presentar una reclamación

Si siente que sus derechos de licencia para ausentarse están siendo quebrantados, puede dirigirse a una agencia gubernamental (ver más abajo) para solicitar ayuda y presentar una reclamación. O puede ponerse en contacto con un/a abogado/a laboral y, en algunos casos, demandar a su empleador/a directamente en los tribunales.

La información de contacto de estas organizaciones se puede encontrar en el capítulo de Recursos de este manual.

[El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos](#)

- The Family Medical Leave Act (La Ley de licencia para ausentarse por razones médicas y familiares)

[Departamento de Seguridad del Empleo](#)

- Paid Family and Medical Leave (Licencia para ausentarse por asuntos familiares y médicos con goce de sueldo)

[El Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington](#)

- Domestic Violence Leave (Licencia para ausentarse por violencia doméstica)
- Washington Family Care (Cuidado Familiar del Estado de Washington)

Aprenda más: Protecciones adicionales de licencia para ausentarse por maternidad o paternidad en Washington

La Ley del Estado de Washington contra la Discriminación (WLAD) ofrece protecciones adicionales a las mujeres embarazadas que trabajan para empleadores que cuentan con por menos 8 empleados. Su empleador/a tiene que darle tiempo libre mientras esté enferma o temporalmente discapacitada debido a condiciones relacionadas con el embarazo o el parto. Debe tratarla de la misma manera que a los demás trabajadores con licencia para ausentarse por enfermedad o incapacidad temporal. Dependiendo de la política de su empleador/a, ésta puede o no ser pagada. Su empleador/a está obligado/a a devolverle su antiguo trabajo o un puesto similar después de que termine su licencia.

Su proveedor/a de atención médica, dependiendo de su condición, determina la cantidad de licencia para ausentarse por discapacidad por embarazo que puede tomar. La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (WSHRC) hace cumplir el WLAD. El permiso de WSHRC no es para la colocación de un/a menor adoptado/a o acogido/a, o para cuidar a un/a menor; sólo puede tomarse por razones relacionadas con la salud de la persona embarazada. Consulte el texto de la ley de discriminación por embarazo de Washington aquí:

<https://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=162-30-020>

Qué hacer si cree que sus derechos han sido denegados

- Es ilegal que un/a empleador/a interfiera con los trabajadores o les niegue el derecho a tomar una licencia para ausentarse o a volver al trabajo después de haberla tomado.
- Es ilegal que un/a empleador/a discrimine o tome represalias (castiga) contra cualquier trabajador/a por tomar una licencia para ausentarse, solicitar el regreso al trabajo después de tomar una licencia o presentar una denuncia por el quebrantamiento de las leyes sobre licencias para ausentarse.
- Es ilegal que un/a empleador/a utilice el uso de la licencia protegida para ausentarse por motivos médicos de un/a empleado/a como "factor negativo" en las decisiones para disciplinar, descender, recortar del personal o despedirle de su empleo o en cualquier otra evaluación del lugar de trabajo.

Las leyes antidiscriminatorias de Washington y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (ley federal) hacen que sea ilegal que su empleador/a la discrimine a causa de un embarazo o una discapacidad por embarazo. La ley estatal se aplica a los empleadores con ocho empleados o más. La ley federal se aplica a los empleadores con 15 empleados o más.

Preguntas frecuentes: Licencia para ausentarse por maternidad o paternidad

Nota: las respuestas a continuación asumen que su empleador/a tiene al menos ocho empleados. Los empleadores más pequeños y las organizaciones religiosas sin fines de lucro no están

cubiertos por las leyes estatales o federales de protección de la licencia para ausentarse por maternidad o paternidad.

¿Es obligatorio que mi licencia para ausentarme por maternidad o paternidad sea con goce de sueldo?

No. Sin embargo, si su empleador/a le ofrece tiempo libre con goce de sueldo para otras enfermedades o discapacidades a corto plazo, debe permitirle usar ese tiempo para el embarazo o para condiciones relacionadas con el embarazo.

¿Mi trabajo está protegido? ¿Me pueden recortar o despedir del trabajo durante el embarazo o durante la licencia para ausentarme por maternidad?

No si es debido a su embarazo o a la licencia relacionada. Sin embargo, su empleador/a podría despedirla por otras razones.

¿En qué momento del embarazo tengo que dejar de trabajar?

Usted y su proveedor médico deciden cuándo debe dejar de trabajar. No existe un horario estándar en el que una empleada embarazada deba dejar de trabajar.

¿Mi empleador/a necesita proporcionar cobertura de seguro médico para el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas?

Si su empleador/a ofrece un seguro médico para otras afecciones médicas temporales, entonces debe proporcionar un seguro que cubra el embarazo. Si su empleador/a no ofrece un seguro de salud en general, no está obligado/a a hacerlo en caso de embarazo.

¿Puedo esperar que mis funciones laborales sean alteradas para adaptar mi condición médica porque estoy embarazada?

Su empleador/a debe permitir cambios menores en el trabajo para adaptar razonablemente cualquier condición médica, incluyendo el embarazo. Para obtener más información sobre las adaptaciones razonables por discapacidad, consulte el **Capítulo 3: Discriminación.**

¿Mi empleador/a puede reducir mis horas de trabajo porque estoy embarazada?

Un/a empleador/a debe tratar a una mujer embarazada de la misma manera que a cualquier otro/a empleado/a. Su empleador/a debe tener una razón comercial para cambiar su horario de trabajo.

La información de las “preguntas frecuentes” anteriores se ha adaptado de la información proporcionada en el sitio web de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington: (www.hum.wa.gov/). Washington L&I también tiene más información sobre las leyes estatales y federales que cubren el embarazo y la licencia para ausentarse por razones familiares: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/pregnancy-parental-leave>

2.5 Licencia para ausentarse por violencia doméstica

La ley del Estado de Washington permite a todos los empleados tomar una licencia para ausentarse (con o sin goce de sueldo) para abordar asuntos de violencia doméstica, agresión sexual o acecho para sí mismos/as o sus familiares. Puede tomarse un tiempo libre para:

- Asistir a las autoridades

- Obtener tratamiento médico o asesoramiento en un refugio de violencia doméstica o programa de crisis
- Reubicación y cuestiones de seguridad

Debe avisar a su empleador/a lo antes posible si necesita esta licencia para ausentarse. Cuando solicite un permiso de ausencia por violencia doméstica, su empleador/a puede pedirle que demuestre que usted o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Su empleador/a debe mantener esta información confidencial.

Para más información visite:

<https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/domestic-violence-leave>

Aprenda más sobre las licencias con goce de sueldo en el **Capítulo 2.1 "Licencia para ausentarse con goce de sueldo por enfermedad y por seguridad"**.

2.6 Indemnización por accidente de trabajo. Lesiones en el trabajo y enfermedades ocupacionales

Resumen

Indemnización por accidente de trabajo para los trabajadores

Si se lesiona en el trabajo o desarrolla una enfermedad ocupacional (relacionada con el trabajo), puede solicitar la compensación de trabajadores. Si necesita tratamiento médico por su lesión o enfermedad, puede tener derecho a recibir ayuda para pagar el tratamiento. También puede tener derecho a recibir parte del salario perdido si la enfermedad o la lesión le impidió trabajar. Todos los empleados tienen derecho a recibir compensación de trabajadores, incluyendo a los trabajadores indocumentados.

Coronavirus e Indemnización por accidente de trabajo

Los empleados también pueden reclamar una indemnización por accidente de trabajo por casos de Coronavirus en caso de que éste se haya contraído a causa de una exposición en el trabajo. En el caso de los trabajadores de primera línea con Coronavirus, la exposición en el trabajo le permite acogerse a la compensación laboral. La primera línea incluye el cuidado de la salud (incluyendo cualquier trabajo en un centro de atención de la salud), el trabajo agrícola y de granja, el procesamiento de alimentos, la distribución y la venta, personal de primera respuesta, tránsito, el cuidado de niños, la venta al por menor, la hotelería, las prisiones, la educación y el trabajo de la biblioteca. Otros casos que cumplan determinados criterios de exposición se estudiarán caso por caso.

Consulte [L&I's Coronavirus Preguntas y Respuestas](#)

Fondo Estatal de Compensación de Trabajadores vs. Fondo estatal de Cobertura de autoseguro

Fondo Estatal

La mayoría de los empleadores de Washington adquieren el seguro de compensación laboral de un fondo común llamado Fondo Estatal. El Fondo Estatal está administrado por el Departamento de Industria y Trabajo (L&I). Aquí está la página web de reclamaciones de compensación de L&I: (<https://www.lni.wa.gov/ClaimsIns/>).

Cobertura de autoseguro

Algunas grandes empresas se "auto aseguran" contra las lesiones en el trabajo. Si su empresa está asegurada de manera independiente, consulte las preguntas frecuentes sobre auto asegurados más abajo.

Para los trabajadores cubiertos por los programas de seguros del Fondo Estatal:

Si se lesiona en el trabajo o se le diagnostica una enfermedad ocupacional:

1. Obtenga los primeros auxilios y/o vea a un doctor/a

Cuando se lesiona en el trabajo o se da cuenta de que tiene una enfermedad ocupacional, tiene algunos derechos. Puede:

- Ir con el/la doctor/a, proveedor/a de atención médica o a sala de urgencias de su elección,
- Solicitar un/a intérprete si prefiere hablar un idioma que no sea el inglés y
- Rechazar que un/a representante del empleador/a vaya con usted.

2. Reporte la lesión

...a su doctor/a

Asegúrese de decirle al personal médico, incluido el/la doctor/a, que se lesionó o enfermó en el trabajo. Ellos le ayudarán a presentar su documentación inicial de compensación de trabajadores, o a presentar una reclamación. Explíquelo a su doctor/a qué fue lo que causó su lesión.

Si no puede trabajar o no puede hacer todas las cosas que antes podía hacer en el trabajo debido a su lesión, su doctor/a también completará un Formulario de Prescripción de Actividades. Éste le dirá a su empleador/a y a L&I cómo se debe modificar su trabajo o cuánto tiempo necesita descansar.

...a su empleador/a

Comunique a su empleador/a de inmediato que está lesionado/a para que sepa de sus lesiones cuando llegue el papeleo de L&I y pueda ayudarlo a planificar su regreso al trabajo. Si no le informa a su empleador/a sobre su lesión y necesita presentar un reclamo más tarde, podría ser denegado.

...al Departamento de Industria y Trabajo (L&I)

El Informe de Lesión Laboral o Enfermedad Ocupacional es un formulario de informe de accidentes disponible en hospitales, clínicas o consultorios médicos. Usted completa la parte del trabajador de este formulario. Su doctor/a rellena la parte médica de este formulario y lo envía a L&I.

Una vez que L&I reciba su reclamo, le asignarán un/a administrador/a de reclamos. Si se siente más cómodo/a hablando un idioma que no sea inglés, tiene derecho a un/a intérprete en todas las citas médicas y en todas las reuniones con su administrador/a de casos de L&I.

...a su sindicato, si es que tiene uno.

Si está en un lugar de trabajo sindicalizado, comunique a su representante sindical que está lesionado/a. Los representantes sindicales pueden ayudar en este proceso y necesitan estar informados de todas las lesiones relacionadas con el trabajo para ayudar a corregir el problema del lugar de trabajo. Su contrato sindical puede proporcionarle protección adicional en caso de una lesión en el trabajo.

Preguntas frecuentes:

¿Qué hago si mi empleador/a está autoasegurado/a?

Alrededor de un tercio de los trabajadores de Washington trabajan para empleadores autoasegurados. Si usted trabaja para un/a empleador/a autoasegurado/a, sus derechos y beneficios no cambian, pero debe presentar un reclamo a través de su empleador/a. Su empleador/a debe tener un aviso en el tablón de anuncios de seguridad sobre cómo presentar un informe de accidente por una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo. También puede hablar con su supervisor/a, representante sindical o gerente de recursos humanos sobre cómo hacerlo.

Si no está de acuerdo con su empleador/a, la sección de autoseguro de L&I le ayudará. Para más información puede contactar a la Sección de Auto Seguro de L&I en Olympia al **(360) 902-6901**. También hay un/a ombudsman (un/a representante) designado/a para ayudar a los trabajadores lesionados autoasegurados con sus reclamos, llame al **888-317-0493**.

En el sitio web de L&I se puede descargar una guía de compensación laboral para empleados de empresas auto aseguradas:

¿Qué hago si mi empleador/a me dice que no reporte la lesión al Departamento de Industria y Trabajo (L&I), o me dice que mienta y diga que no sucedió en el trabajo?

Esto se llama "supresión de reclamaciones" y es ilegal. Debe comunicarse a L&I de inmediato al 1-888-811-5974 o presentar un Formulario de Queja de Supresión de

Reclamaciones: https://lni.wa.gov/agency/site-search/?index=All_Content&query=Claim+Suppression+Complaint+Form&pg=1&group=10

Aprenda más aquí sobre: La situación de la reclamación; recibir atención médica; compensación monetaria y regreso al trabajo.

Aprenda más: Lesiones

La situación de la reclamación

Una vez que presente su reclamación, L&I revisará su caso, decidirá si acepta o rechaza su reclamación y también decidirá si deja su caso abierto o lo cierra. Cuando su reclamo esté abierto, puede solicitar la pérdida de tiempo (dinero para reemplazar los salarios perdidos), recibir tratamiento médico, solicitar el pago por incapacidad permanente y recibir ayuda de un/a consejero/a vocacional para volver a trabajar más rápido.

Si L&I decide que su lesión no está relacionada con el trabajo, o si su doctor/a y L&I deciden que su lesión no mejorará con más atención médica, L&I cerrará su reclamo. Esto significa que no puede buscar más beneficios, ni financieros ni médicos. Puede apelar la decisión de cerrar su reclamo. En algunos casos, también puede reabrir su reclamo si su lesión o enfermedad regresa en una fecha posterior. Si desea reabrir su reclamo, hable con su doctor/a.

CONSEJO: Washington es un estado “sin culpa”, lo que significa que una lesión en el lugar de trabajo puede ser cubierta sin importar de quién fue la “culpa”.

Si no está de acuerdo con la decisión de L&I de cerrar su reclamación

Si hay desacuerdos sobre cualquier decisión que L&I tome sobre su reclamo, usted, su doctor/a o su empleador/a tienen el derecho a protestar la decisión a L&I o apelar la decisión directamente a la Junta de Apelaciones del Seguro Industrial (BIIA). Muchos reclamos son negados por L&I la primera vez, pero se aprueban cuando se apelan; por lo que vale la pena presentar una protesta o apelación a la decisión. Para obtener más información sobre cómo protestar una decisión, visite el sitio web de [L&I apelaciones](#).

Recibir atención médica

Gratuita

Mientras su reclamación esté abierta, no debería tener que pagar ningún tratamiento o servicio médico de su bolsillo. Una vez que su reclamo es aceptado, L&I le asigna un número de reclamo y le envía por correo una tarjeta de reclamo. Ésta funciona como una tarjeta de seguro; la muestra a cualquier proveedor médico, y no se le debe cobrar. Si un proveedor médico le cobra por sus servicios, contacte a su administrador/a de casos de inmediato.

Elección de proveedor

Tiene derecho a visitar a un proveedor médico cerca de usted, aunque usted no viva en el Estado de Washington. Para su primera visita, puede elegir cualquier médico o sala de emergencias. Después de la primera visita médica, debe recibir todo el tratamiento por parte de un médico de la red de proveedores médicos de L&I. Puede buscar proveedores cerca de usted aquí: <https://lni.wa.gov/claims/for-workers/find-a-doctor/>

CONSEJO: Si se lesionó en el trabajo en el Estado de Washington, las leyes de Washington serán las que se apliquen a su reclamo, independientemente de donde viva.

Tiene derecho a cambiar de doctor/a en cualquier momento durante su tratamiento, pero debe solicitar una "transferencia de atención". Puede hacerlo en línea o en papel. Durante el tratamiento, tiene el derecho de negarse a permitir que un/a administrador/a de reclamos de L&I o cualquier representante de su empleador/a le acompañe a sus exámenes médicos.

Compensación si no puede trabajar y volver al trabajo



Si no puede trabajar en absoluto:

Si su doctor/a dice que no puede trabajar debido a su lesión, L&I puede pagar parte de su salario perdido (tiempo perdido). Después de los primeros tres días, L&I paga el tiempo perdido por los días de trabajo que no haya laborado, si así es indicado por su médico. Puede encontrar más información en la página web de <https://lni.wa.gov/claims/for-workers/injured-what-you-need-to-know/>

Si puede hacer algo de trabajo:

Regrese a su trabajo/empleador/a donde se lesionó tan pronto como sea seguro para usted hacerlo. Muchos trabajadores pueden volver a trabajar gradualmente, mientras siguen recibiendo beneficios médicos. L&I también tiene programas para ayudarlo a volver al trabajo y animar a los empleadores a contratarle. Debe hablar con su administrador/a de casos de L&I sobre las opciones y visitar [la página web de L&I Regreso al trabajo](#) para obtener más información.

Incapacidades permanentes

Si su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo causó un daño permanente a su cuerpo, usted puede recibir una indemnización por discapacidad además de su indemnización regular de compensación de trabajadores. Hay dos tipos de indemnizaciones por discapacidad por daños permanentes: "parcial" y "total". La cantidad que puede recibir está fijada por la ley. Debe solicitar una condición de discapacidad mientras su solicitud esté abierta.

Incapacidades permanentes parciales

Esto significa que ha perdido permanentemente alguna habilidad que tenía antes de la lesión, pero todavía puede desempeñar algún otro trabajo.

Incapacidades permanentes totales

Si su lesión es tan grave que no puede volver a trabajar, puede tener derecho a una pensión de por vida (ingresos) para compensar el hecho de que ya no puede ganarse la vida.

Liquidación estructurada

Algunos trabajadores que tienen 55 años o más pueden calificar para un plan de acuerdo estructurado. Un acuerdo estructurado significa que usted, L&I y su empleador/a acuerdan una cantidad fija de dinero que recibirá y un plan de pago. Una vez que usted esté de acuerdo, no le deberán más dinero, aunque esa cantidad sea menor que el plan de beneficios de tiempo perdido tradicional. Usted todavía tiene derecho a futuros beneficios médicos, incluso si acepta un acuerdo por la pérdida de su sueldo. Usted debe discutir los acuerdos estructurados con un/a abogado/a o consultor/a financiero/a. Para obtener más información acerca de los acuerdos estructurados, llame a los especialistas en acuerdos de L&I al **360-902-6101** o visite el sitio web de <https://www.lni.wa.gov/claims/for-workers/claim-benefits/settle-your-claim>

Monitoreo del caso

Si necesita información sobre su reclamo llame a L&I al:

Teléfono - **800-547-8367**, TDD/TTY - **(360) 902-5797**

También puede llamar al **800-831-5227** para una rápida actualización computarizada de la situación de la reclamación. También puede revisar su reclamación en el Centro de Reclamaciones y Cuentas <https://secure.lni.wa.gov/home/>

Represalias y discriminación

Su empleador/a no puede discriminarle o tomar represalias contra usted por presentar una reclamación o solicitar las prestaciones a las que tiene derecho. Esto incluye:

- Despedirle o recortarle del personal.
- Darle un peor puesto de trabajo.
- Cambiar su asignación a un turno no deseado.
- Negarse a ajustar sus tareas a las restricciones de trabajo liviano ordenadas por su doctor/a.
- Negarle un ascenso.
- Reducir su salario o prestaciones, o hacerle sufrir algún otro tratamiento negativo por haber presentado una reclamación.

CONSEJO: ¡Sólo tiene 90 días para denunciar la discriminación, así que no se demore!

Si cree que le están discriminado o maltratando por presentar una reclamación, o si tiene preguntas, llame al programa de investigación de L&I al **360-902-9155** o descargue y presente un formulario de reclamo por discriminación de la página web de L&I (<http://wwwhttps://lni.wa.gov/fraud>).

Ayuda a través del Proceso del Trabajador Lesionado

Usted tiene derecho a ser representado/a por un/a abogado/a durante el proceso de solicitud de la indemnización por accidentes de trabajo, pero no está obligado/a a tener uno/a. También puede visitar el **Proyecto HELP** (<http://www.projecthelpwa.com>) o llamar al **800-255-9752**. Project Help es un esfuerzo cooperativo de L&I y el Consejo Laboral del Estado de Washington, y puede ayudarle con su reclamo. La página web de L&I Trabajador Lesionado también proporciona información completa sobre el proceso del trabajador lesionado. (<http://www.lni.wa.gov/ClaimsIns/Claims/default.asp>)

2.7 Seguro Social para la discapacidad a largo plazo, la enfermedad y las personas necesitadas

Resumen

Si queda incapacitado/a por cualquier motivo y no puede trabajar durante al menos 12 meses, podría tener derecho a recibir pagos mensuales en efectivo y beneficios por incapacidad médica de la Administración del Seguro Social federal. Estos programas se llaman Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI) y Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI). Debe ser ciudadano/a estadounidense o extranjero/a documentado/a para calificar para el SSDI o el SSI.

Si se lesiona en el trabajo o se le diagnostica una enfermedad ocupacional, también puede solicitar la Compensación para Trabajadores - este es un programa estatal dirigido por el Departamento de Industria y Trabajo (L&I) (véase el apartado anterior sobre la indemnización de los trabajadores)

⇒ **El Seguro de Discapacidad del Seguro Social, Seguridad de Ingreso Suplementario y la Compensación para Trabajadores son todos separados.** En algunos casos, puede cobrar los beneficios de más de uno de estos programas al mismo tiempo.

¿Qué es el Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI)?

El SSDI, en la mayoría de los casos, es para personas con discapacidades que tienen un historial de trabajo. Debe haber trabajado el tiempo suficiente y haber pagado los impuestos del Seguro Social. La cantidad de SSDI que recibe depende de sus ganancias pasadas. No es necesario tener un ingreso bajo para recibir SSDI.

¿Qué es la Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI)?

El SSI es generalmente para personas con discapacidades de cualquier edad que tienen ingresos bajos y activos inferiores a 2,000 dólares. Las personas de bajos ingresos de 65 años o más, con o sin discapacidades, también pueden recibir los beneficios del SSI. Puede recibir SSI si nunca ha trabajado.

Un resumen de sus derechos

- No se cobra nada por solicitar el Seguro de Discapacidad del Seguro Social o la Seguridad de Ingreso Suplementario.
- Debe solicitarlo lo antes posible después de quedar discapacitado/a. Nota: hay un período de espera de cinco meses antes de que pueda comenzar a recibir los beneficios.
- Tiene derecho a recibir ayuda de la Administración del Seguro Social. Si no habla inglés y necesita un/a intérprete, la Administración del Seguro Social debe proporcionarle uno/a de forma gratuita.
- Tiene derecho a ver y copiar su expediente del Seguro Social si lo solicita.
- Si el Seguro Social niega su solicitud, deben decírselo por escrito. El aviso debe explicar cómo puede apelar.
- Usted tiene el derecho de apelar. Si le niegan los beneficios, tiene 60 días a partir de la fecha del aviso de negación para apelar.
- Tiene derecho a un/a representante o abogado/a que le ayude en su apelación.

PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Califico para el Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI)?

Debe estar "discapacitado/a" y no poder trabajar durante al menos 12 meses. La "discapacidad" de conformidad con el Seguro Social se basa en cuánto puede trabajar. Por lo general, el Seguro Social no le considerará discapacitado/a y no calificará para recibir beneficios si está trabajando este año en curso Y ADEMÁS si sus ganancias promedian más de 1,220 dólares mensuales (esta cifra es para el 2019; pero generalmente aumenta un poco cada año).

Se le considera discapacitado si:

1. La SSA reconoce su condición médica. Vea esta lista de condiciones médicas que califican: www.ssa.gov/compassionateallowances/index.htm.
2. Si su condición no está en la lista, puede calificar si:
 - No puede hacer el trabajo que hacía antes Y ADEMÁS
 - No puede adaptarse a otro trabajo debido a su/s condición/es médica/s Y ADEMÁS
 - Su discapacidad ha durado o se espera que dure por lo menos un año o que resulte en la muerte.

Debe cumplir con algunos requisitos mínimos de trabajo:

- Debe haber trabajado recientemente.
 - Debe haber trabajado y pagado impuestos durante un período suficiente de su vida.
- Consulte el manual en línea de Beneficios de Discapacidad para obtener más información sobre estas normas: <http://www.ssa.gov/pubs/EN-05-10029.pdf>

¿Cómo califico para la Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI)?

La Seguridad de Ingreso Suplementario puede ayudarle si es ciego/a, discapacitado/a o mayor de 65 años y cuenta con poco y nada de ingresos. Los menores discapacitados o ciegos también pueden recibir SSI. El SSI proporciona dinero para satisfacer las necesidades básicas de alimentos, ropa y vivienda. No se basa en su historial de trabajo anterior.

- Debe tener más de 65 años o estar ciego/a o discapacitado/a.

- Debe ser ciudadano/a estadounidense, residente permanente o ciudadano/a estadounidense que, por lo general, vive en los Estados Unidos.
- También debe demostrar que tiene poco o nada de ingresos u otros recursos para calificar.
- La Administración del Seguro Social (SSA) también puede tener en cuenta su situación de vivienda si vive en un refugio, un centro de reinserción social u otra vivienda comunitaria.

¿Qué pasa si mi reclamación es denegada?

Si su reclamación es denegada, ¡apele! Tiene 60 días a partir de la fecha de la notificación de denegación para apelar. El Seguro Social a menudo niega su primer reclamo de incapacidad. A nivel nacional, alrededor del 75% de todos los solicitantes son denegados cuando presentan la solicitud por primera vez, pero muchas de estas personas finalmente obtienen sus beneficios.

Tal vez quiera contratar a un/a abogado/a que se especialice en casos de discapacidad del Seguro Social.

Aprenda más: Programas de discapacidad

Incapacidad del Seguro Social (SSDI)

¿Cuánto dinero recibiré yo o mi familia?

La cantidad de dinero (cantidad de beneficios) que recibirá depende de su historial de trabajo y de la cantidad de dinero que haya pagado a la Administración del Seguro Social. Ciertos miembros de su familia, como su cónyuge, hijo/a menor de edad o hijo/a adulto/a discapacitado/a, pueden calificar para tener derecho a beneficios propios basados en su trabajo, si usted tiene derecho a los beneficios del SSDI.

¿Recibiré atención médica?

Con el SSDI, obtendrá automáticamente la cobertura de Medicare después de haber recibido los beneficios por incapacidad durante dos años. Para obtener más información sobre Medicare, póngase en contacto con la SSA o visite el sitio web de Medicare de la SSA:

(<http://www.socialsecurity.gov/pgm/medicare.htm>).

¿Puedo volver al trabajo?

Hay reglas especiales que le ayudan a mantener sus beneficios mensuales y Medicare mientras pone a prueba su capacidad de trabajo. Vea el Libro Rojo de la SSA sobre el regreso al trabajo:

(<https://www.ssa.gov/redbook/eng/returning-to-work.htm>)

Proceso de solicitud y la manera de obtener más información

Puede solicitar el SSDI llamando a su oficina local del Seguro Social al número **gratuito (800) 772-1213**, TTY: **1 (800) 325-0778**. La Administración del Seguro Social le enviará formularios para que los llene y los devuelva. Puede solicitar en línea en el sitio web de Beneficios por Incapacidad del Seguro Social (<http://www.ssa.gov/pgm/disability.htm>). También puede solicitarlo en persona en su oficina local de la Seguridad Social. Las personas extranjeras documentadas deben ver la hoja informativa del *SSI para las personas que no son ciudadanas* (<http://www.ssa.gov/pubs/11051.html#part1>).

Ingreso de seguridad suplementario

¿Cuánto dinero recibiré?

La cantidad que reciba depende de su situación de vida, otros ingresos, si lo solicita como individuo o como pareja y cuántos hijos tiene. En 2021, el beneficio federal de la SSI para una persona que vive sola es de 794 dólares mensuales, y para una pareja es de 1,191 dólares mensuales. Por lo general, se tarda de tres a cinco meses en procesar una solicitud de SSI.

El Estado de Washington también paga una pequeña cantidad adicional a los residentes. Visite este sitio web para obtener más información: www.socialsecurity.gov/ssi/text-benefits-ussi.htm.

¿Recibiré beneficios médicos?

Si se le aprueba para la SSI, normalmente estará inscrito/a en Medicaid. Para obtener más información sobre Medicaid, comuníquese con la Administración del Seguro Social o visite el sitio web de Medicaid (<http://www.medicaid.gov/>).

Proceso de solicitud

Llame a la Seguridad Social al **(800) 772-1213**, o al **TTY: (800) 325-0778**. También puede hacer la solicitud en línea en la Administración del Seguro Social (<http://www.socialsecurity.gov>) o en persona en su oficina local del Seguro Social. Por lo general, los padres o tutores pueden presentar una solicitud para menores ciegos o discapacitados que tienen menos de 18 años de edad.

¿Qué pasa si mi reclamación es denegada?

Si su reclamación es denegada, ¡apele! Tiene **60 días** a partir de la fecha de la notificación de denegación para apelar. El Seguro Social a menudo niega su primer reclamo de incapacidad. A nivel nacional, alrededor del 75% de todos los solicitantes son denegados cuando solicitan por primera vez. Pero muchas de estas personas finalmente obtienen sus beneficios.

Tal vez quiera contratar a un/a abogado/a que se especialice en casos de discapacidad del Seguro Social. Para obtener información sobre abogados gratuitos o de bajo costo, vea la lista de recursos legales en el [Capítulo de Recursos](#) al final de este manual.

Resumen de sus derechos

- No se cobra nada por solicitar el Seguro de Discapacidad del Seguro Social o la Seguridad de Ingreso Suplementario.
- Debe solicitarlo lo antes posible después de quedar discapacitado/a. Nota: hay un período de espera de cinco meses antes de que pueda comenzar a recibir los beneficios.
- Tiene derecho a recibir ayuda de la Administración del Seguro Social. Si no habla inglés y necesita un/a intérprete, la Administración del Seguro Social debe proporcionarle uno/a de forma gratuita.
- Tiene derecho a ver y copiar su expediente del Seguro Social si lo solicita.
- Si el Seguro Social deniega su solicitud, deben decírselo por escrito. El aviso debe explicar cómo apelar.
- Usted tiene el derecho de apelar. Si le niegan los beneficios, tiene **60 días** a partir de la fecha del aviso de denegación para apelar.

- Tiene derecho a un/a representante o abogado/a que le ayude en su apelación.

Programas del Estado de Washington

Además de los programas federales que se mencionan en este capítulo, el Estado de Washington también tiene programas que ofrecen ayuda financiera, tales como cupones de alimentos, asistencia en efectivo, asistencia familiar y asistencia médica. Usted puede ser elegible para estos incluso si no está recibiendo SSI o SSDI o mientras su solicitud está siendo procesada. Comuníquese con el Departamento de Servicios Sociales y de Salud (DSHS) para obtener información: 1-877-501-2233, o visite el sitio web del DSHS. Página web de Washington Connection (<https://www.washingtonconnection.org/home/home.go>)

Capítulo 3: Su derecho a no ser discriminado/a

Este capítulo abarca las leyes que protegen a los trabajadores de la discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo quién está protegido/a y cómo presentar denuncias por discriminación

Resumen

Las leyes federales, del estado de Washington y locales le protegen de la discriminación en el trabajo. "Discriminación" significa tratar a ciertas personas mejor o peor que a otras debido a un rasgo particular.

Por lo general, es contrario a la ley que su empleador/a le discrimine por su:

- Edad
- Raza/Color
- Sexo, Género y Embarazo (ver más abajo para más información sobre las adaptaciones necesarias para el embarazo, el acoso y la agresión sexual)
- Religión/Credo
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Origen nacional/ancestral
- Membresía o actividad sindical
- Estado civil
- Estado de la ciudadanía o situación migratoria (ver detalles/límites más abajo)
- Estado de veterano/militar/baja honorable
- Identidad de género
- Información genética
- Ideología política
- Antecedentes penales (Estado de Washington)

Preguntas frecuentes: Discriminación

¿Cuándo es ilegal discriminar?

Es ilegal discriminar en cualquier área del empleo, incluyendo:

- Anuncios y solicitudes de empleo
- Reclutamiento
- Referencias de trabajo
- Contratación y despido
- Sueldos y salarios
- Prestaciones complementarias (por ejemplo, guardería o transporte proporcionado por el trabajo)
- Traslado, recorte de personal, promoción o despido
- Planes de jubilación y licencia para ausentarse por discapacidad
- Pruebas de drogas y otras pruebas médicas

- Uso de las instalaciones de la empresa
- Programas de formación y aprendices
- Las tareas que se le asignan en el trabajo
- Otras condiciones de empleo

3.1 Tipos de discriminación

Raza

Un/a empleador/a no puede discriminarle o acosarle por su raza u origen étnico. Los insultos étnicos, las "bromas" raciales, los comentarios insultantes y/u otras acciones verbales o físicas basadas en la raza y/o el color pueden ser ilegales si son severos y continuos y/o forman parte de un patrón de acciones discriminatorias. Su empleador/a no puede contratar, despedir o ascender basándose en "estereotipos" (una idea demasiado simple que una persona o grupo tiene sobre otro). No puede hacer suposiciones sobre su personalidad o lo que puede hacer basándose en su raza.

Además, los empleadores no pueden decidir que no van a contratarle porque esté casado/a o asociado/a con alguien de cierta raza. Su empleador/a tampoco puede discriminarle porque va a escuelas o lugares de culto asociados con una raza en particular.



Origen nacional / ancestral

Un/a empleador/a no puede discriminarle o acosarle por el hecho de que usted o su familia sean de otro país; tenga un nombre o acento asociado con otro país; participe en costumbres asociadas con otro país; o esté casado/a o pase tiempo con personas de otro país.

La regla de que sólo se hable inglés en el trabajo puede ser contraria a la ley, a menos que el/la empleador/a demuestre que la regla es necesaria por razones de negocios. Su empleador/a debe permitirle hablar otros idiomas durante las horas no laborables, como el almuerzo y los descansos.

Ciudadanía o situación migratoria

La discriminación basada en la ciudadanía o la situación migratorio es una práctica desleal y quebranta la Ley de Washington contra la Discriminación (WLAD). Una persona o entidad puede hacer una distinción o tratar a alguien de forma diferente en función de su ciudadanía o situación migratoria sólo si una ley estatal o federal, un reglamento o un contrato gubernamental lo exigen.

Si usted es una persona inmigrante con documentación para trabajar legalmente en los Estados Unidos, un/a empleador/a generalmente no puede discriminarle por no ser ciudadano/a.

Derecho a prevenir el abuso de documentos: El abuso de documentos es cuando un empleador/a le exige que presente documentos específicos para demostrar que puede trabajar, en lugar de permitirle elegir cuáles documentos mostrar. Siempre y cuando los documentos que muestre cumplan con los requisitos legales, usted elige cuáles usar. También es ilegal que su empleador/a le obligue a mostrar más documentos de los que requiere el proceso I-9. Por ejemplo, si muestra su Tarjeta de Residente Permanente, su empleador/a no puede obligarle a mostrar también un acta de nacimiento. Para una lista de los documentos que cumplen con los requisitos del I-9, vea la última página de este enlace: <http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf>.

Derecho contra la discriminación por nacionalidad o ciudadanía: Un/a empleador/a discrimina si exige a ciertos trabajadores que demuestren que están legalmente autorizados a trabajar mientras que a otros no se les pide la misma prueba. Por ejemplo, si su empleador/a exige a los trabajadores de ascendencia china que presenten sus documentos, pero no lo exige a los trabajadores de ascendencia alemana, se trata de una discriminación, probablemente por motivos de raza y origen nacional. Sin embargo, esto no protege a los trabajadores indocumentados.

Religión

Un/a empleador/a no puede discriminarle u hostigarle por razones religiosas. No se le puede exigir que participe en actividades religiosas para mantener su trabajo, ni se le puede prohibir que participe en actividades religiosas.

Su empleador/a no puede contratarle, despedirle, promoverle o descenderle de puesto basándose en estereotipos religiosos sobre usted o las personas con las que se asocia.

Su empleador/a debe hacer "adaptaciones razonables" para su religión. Es posible que se le exija hacer cambios que le permitan hacer su trabajo y seguir practicando su fe, a menos que ello dificulte a su empleador/a hacer negocios.

Sexo, género y embarazo

Es ilegal que un/a empleador/a le discrimine o le hostigue por su sexo o género. Hay algunas categorías diferentes de discriminación de género en el lugar de trabajo.

Discriminación en la contratación, los ascensos y los sueldos

Es ilegal discriminar por razón de sexo a través de los sueldos o prestaciones cuando los hombres y mujeres realizan trabajos de habilidad esfuerzo y responsabilidad similar para el/la mismo/a empleador/a con condiciones de trabajo también similares.

La discriminación de género también incluye la discriminación basada en estereotipos sobre sus responsabilidades como madre o padre.

Acoso sexual

Hay dos tipos de acoso sexual ilegal: **el ambiente de trabajo hostil** y **el acoso quid pro quo**.

Un **ambiente de trabajo hostil** es cuando es difícil o inseguro para usted hacer su trabajo debido a su género. Esto incluye cuando le dirigen palabras o acciones sexuales no deseadas. Es acoso

ilegal si estas acciones son severas y continuas y/o forman parte de un patrón de comportamiento sumado a otras acciones discriminatorias.

El acoso sexual "**quid pro quo**" es cuando un/a supervisor/a u otro/a empleado/a con mayor autoridad que usted le pide que lleve a cabo actos sexuales a cambio de un mejor trato en el trabajo. Esto puede ser acoso, incluso si usted está de acuerdo con ello.

Embarazo y condiciones relacionadas con el embarazo

El embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas deben ser tratadas de la misma manera que otras enfermedades o condiciones temporales. Los empleadores no pueden tomar decisiones sobre la contratación, el despido, el ascenso o el descenso de puesto basándose en estereotipos de mujeres embarazadas o en un esfuerzo por proteger a las mujeres embarazadas de los peligros del trabajo. La única excepción es si un/a empleador/a puede demostrar que es debido a la necesidad del negocio. Para obtener información sobre la licencia para ausentarse por embarazo favor de consultar el [capítulo 2.3: Licencia para ausentarse por embarazo, por maternidad y por paternidad](#).

Orientación sexual e identidad de género

En Washington, es ilegal que su empleador/a le discrimine o le acose debido a su orientación sexual, identidad de género o condición de transgénero, ya sea real o percibida. Los empleadores no pueden tomar decisiones sobre la contratación, despido, ascenso o descenso de puesto en base a la orientación sexual e identidad de género.

Discriminación por motivos de edad (40+)

Si usted tiene más de 39 años, un/a empleador/a no puede discriminarle u hostigarle debido a su edad. Es ilegal:

- Usar la edad para tomar decisiones sobre la contratación, el despido, el ascenso y el descenso de puesto
- Dar preferencias o poner límites de edad en los avisos y anuncios de trabajo. Los límites de edad sólo se permiten en situaciones limitadas
- Discriminar en base a la edad en los programas de aprendizaje
- Dar a los empleados de más edad menos o peores prestaciones que a los empleados más jóvenes

Discriminación por discapacidad

Un/a empleador/a no puede discriminarle o acosarle debido a una discapacidad o condición médica o por la creencia de que usted tiene una discapacidad o condición médica. El uso de un perro guía entrenado o un animal de servicio también está protegido por la ley del Estado de Washington.

Si tiene una discapacidad, el/la empleador/a tiene que hacer *adaptaciones razonables* para que usted trabaje siempre y cuando pueda llevar a cabo las partes esenciales de su trabajo con estas adaptaciones. Esto significa elaborar un sistema que le permita hacer el trabajo como lo hacen los demás empleados, o idear diferentes tareas que usted pueda realizar. Para obtener información sobre cómo tomar una licencia para ausentarse por discapacidad, consulte el [Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia](#).

Su posible empleador/a no puede pedirle que se someta a una prueba física o médica antes de ofrecerle un trabajo. Una vez que le han ofrecido un trabajo, su empleador/a podría pedirle que se someta a una prueba física o médica, siempre y cuando todos los demás trabajadores que realizan tareas similares también tengan que someterse a la misma prueba y si esta es realmente necesaria para el trabajo. (No se pueden centrar en usted debido a una discapacidad, o si su empleador/a piensa que usted tiene una discapacidad). Su empleador/a no puede discriminarle basándose en la información genética que sugiere que usted tiene más probabilidades de contraer una enfermedad.

¡Nuevo! Un fallo judicial dictamina que la obesidad es un impedimento

En 2019, el Tribunal Supremo de Washington [dictaminó](#) en el caso *Taylor v. Burlington Northern Railroad Holdings, Inc.* que la obesidad califica como un impedimento en virtud de la Ley de Washington contra la Discriminación (WLAD) y no tiene que ser causada por un trastorno o condición separada para ser una clase protegida en virtud de la ley WLAD. Por lo tanto, si un/a empleador/a se niega a contratar a alguien porque el/la empleador/a percibe que el/la solicitante sufre de obesidad y el/la solicitante es capaz de realizar correctamente el trabajo en cuestión, el/la empleador/a está quebrantando esta sección de la WLAD.

Discriminación por el estilo de vida

Actualmente se debate si los empleadores pueden tomar decisiones sobre la contratación, los ascensos, las tarifas de los seguros, etc. en función del estilo de vida de los empleados. Por ejemplo, los empleadores han discriminado a las personas que fuman cigarrillos, comen ciertos alimentos o beben alcohol en su tiempo libre. No está claro si esto es legal o no.

La Ley de estadounidenses con discapacidades o la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington podría protegerle de este tipo de discriminación. Las leyes contra la discriminación por discapacidad pueden proteger a algunas personas discriminadas por sus empleadores porque tienen problemas médicos, como la obesidad o el colesterol alto.

Sindicato y actividad concertada

En virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, es ilegal que su empleador/a le discrimine por estar afiliado/a a un sindicato, por apoyar a un sindicato o por unirse a sus compañeros de trabajo para mejorar sus condiciones de trabajo, aunque no esté afiliado/a a un sindicato. Por favor, vea el [Capítulo 5](#) para más información.

Antecedentes penales

La Ley de Oportunidad Justa de Washington protege a los/las solicitantes de empleo con antecedentes penales para que puedan competir equitativamente por las oportunidades de trabajo para las que están calificados/as. Cubre los anuncios de trabajo, las solicitudes y los procesos de contratación. Cubre a la mayoría de los empleadores, con excepciones para el acceso no supervisado a personas vulnerables; agencias de las fuerzas del orden o de justicia penal; instituciones financieras, o empleadores a los que la ley permite o exige preguntar sobre los antecedentes penales de un solicitante con fines de empleo; o empleadores que buscan voluntarios no empleados. Véase la página de información del Fiscal General sobre la Ley de Oportunidad Justa de Washington (<https://www.atg.wa.gov/fair-chance-act>).

Seattle tiene una Ordenanza de Empleo de Oportunidad Justa similar a la ley estatal, que determina que es ilegal para la mayoría de los empleadores de Seattle anunciar empleos que mantengan fuera a los solicitantes con antecedentes penales, hacer preguntas sobre antecedentes penales o realizar verificaciones de antecedentes penales durante la parte inicial del proceso de contratación. Si usted ya ha sido contratado/a y su empleador/a realiza una verificación de antecedentes penales, no puede tomar acciones en su contra (despedir, descenderle de puesto, etc.) debido a sus antecedentes penales a menos que le permitan explicar o corregir la información de sus antecedentes penales y que ellos puedan comprobar que existe una buena razón comercial para su acción. La ley no se aplica a los trabajos con acceso no supervisado a los menores de 16 años, personas con discapacidades de desarrollo o adultos vulnerables. Para más información, visite la Oficina de Estándares Laborales de Seattle (<http://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/fair-chance-employment>).

3.2 ¿Qué pasa si he sufrido una discriminación?

Resumen

Si cree que sus derechos han sido quebrantados, lleve un registro de lo que pasó y cuándo. ¡Usted necesitará esa información más tarde!

Paso 1: Repórtelo a su empleador/a. A menos que su empleador/a sea el que le hostiga, usted debe reportarle el hostigamiento y darle la oportunidad de arreglar el problema antes de presentar una reclamación. Muchos lugares de trabajo tienen un/a empleado/a asignado/a para manejar estos asuntos, a veces llamado "Oficial de EEO" o personal de Recursos Humanos. Si usted es miembro del sindicato, puede reportar el acoso a su representante sindical o a su administrador/a o mayordomo/a.

Paso 2: Informe a una agencia del gobierno. Cualquier trabajador/a que crea que sus derechos laborales han sido quebrantados puede presentar un reclamo por discriminación.

Si cree que ha sido discriminado/a ilegalmente, comuníquese con una agencia gubernamental lo antes posible. Preste atención a los plazos. De conformidad con la mayoría de las leyes de discriminación, usted tiene sólo de 6 meses a un año después de ocurrido el acto discriminatorio para presentar un reclamo.

Preguntas frecuentes

Si denuncio la discriminación, ¿mi empleador/a me puede despedir?

Se considera ilegal que un/a empleador/a tome represalias contra usted por presentar una reclamación por discriminación, participar en una investigación u oponerse a prácticas discriminatorias.

Represalias significa castigar a los empleados por haber denunciado (o ayudado a denunciar) un quebrantamiento de la ley al empleador/a o al gobierno, o por haber cooperado con una investigación. Si su empleador/a le despide, le desciende de puesto, no le asciende de puesto o toma otras medidas negativas que afectan a su trabajo, puede tratarse de una represalia ilegal. También es ilegal que su empleador/a aliente o permita que sus compañeros de trabajo tomen represalias en su contra.

¿Dónde presento una reclamación?

Puede presentar una reclamación por discriminación en los organismos locales, estatales o federales que se describen a continuación. Antes de presentar una reclamación, puede que quiera comprobar con cada agencia la rapidez con la que procesan las reclamaciones y la ayuda que proporcionan. No todas las agencias proporcionan las mismas soluciones o cubren las mismas leyes. Saber lo que una agencia puede ofrecer puede ayudarle a determinar cuál es la mejor para sus necesidades. También puede ser útil obtener asesoramiento de un/a abogado/a sobre sus opciones legales.

Muchos trabajadores conocen la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), pero puede que no estén familiarizados con la Ley de Washington contra la Discriminación (WLAD). La WLAD ofrece una protección más amplia que la ADA. La WLAD se hace valer a través de la Comisión de Derechos Humanos de Washington (WHRC)

Para proteger su derecho a acudir a los tribunales, siempre debe presentar una reclamación ante la EEOC federal o la Comisión de Derechos Humanos de Washington, incluso si también presenta una reclamación ante la ciudad o el condado.

Para la discriminación basada en la actividad sindical o el apoyo a un sindicato, presente una reclamación ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

¿Qué pasa si soy un/a empleado/a público/a?

Si usted es un/a empleado/a público/a, primero debe presentar una reclamación ante el nivel del gobierno que le emplea. Por ejemplo, si usted es un/a empleado/a de la Ciudad de Seattle, debe presentarla ante la Oficina de Derechos Civiles de Seattle, no ante el Condado. Del mismo modo, si usted es un/a empleado/a federal, debe presentarla ante la EEOC federal, no ante el Estado de Washington.

3.3 Enfoque: Destacando el acoso y la agresión sexual

Resumen

La Procuraduría General de Washington define dos tipos de acoso sexual ilegal: ambiente de trabajo hostil y acoso quid pro quo.

Un *ambiente de trabajo hostil* es cuando es difícil o inseguro para usted hacer su trabajo debido a su género. Esto puede incluir comentarios o bromas no deseados, sexualmente sugerentes o basados en el género; solicitudes no deseadas y repetidas de citas; gestos ofensivos; tocamientos inapropiados o exhibición de materiales pornográficos. Es acoso ilegal si estas acciones son severas y continuas y/o forman parte de un patrón de otras acciones discriminatorias.

El acoso sexual "*quid pro quo*" es cuando un/a gerente, supervisor/a u otro/a empleado/a que es su superior, le solicita que lleve a cabo actos sexuales a cambio de beneficios laborales como ascenso, aumento de salario, oportunidades de desarrollo profesional, proyectos especiales u otros beneficios relacionados con su trabajo. Esto puede ser acoso, incluso si usted está de acuerdo con ello.

Si observa que otro/a empleado/a está siendo acosado/a, o experimenta el acoso usted mismo/a, debe documentar el/los incidentes/s incluyendo la fecha, la hora y los nombres de los testigos, y, además, debe hacer una o más de las siguientes cosas:

1. Informe al/a acosador/a o a su supervisor/a que ese comportamiento ofensivo no es bienvenido.
2. Denuncie inmediatamente el/los incidente/s a la gerencia o al departamento de recursos humanos o a su representante sindical.
3. Denuncie el acoso a estas agencias gubernamentales:
 - Washington Attorney General's Office (Oficina del Fiscal General de Washington), www.atg.wa.gov/have-civil-rights-complaint o llame al 1-800-551-4636
 - Washington State Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington), www.hum.wa.gov/discrimination-complaint
 - U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos), www.eeoc.gov/employees/charge.cfm

Su empleador/a podría ser legalmente responsable del acoso si no: proporciona a los empleados que sufren acoso los procedimientos sobre cómo presentar una denuncia; investiga la denuncia de forma rápida y exhaustiva; y toma medidas rápidas y eficaces para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Puede obtener más información en: <https://www.atg.wa.gov/sexual-harassment-law>

La Red Nacional de Abuso e Incesto por Violación (RAINN) define la *agresión sexual* como "el contacto o comportamiento sexual que ocurre sin el consentimiento explícito de la víctima".

Puede incluir la violación o el intento de violación, caricias o tocamientos sexuales no deseados, o forzar a la víctima a realizar actos sexuales. La agresión sexual no implica necesariamente la fuerza física; los perpetradores pueden utilizar la coerción emocional y psicológica, o la manipulación, para forzar a una víctima a tener relaciones sexuales sin su consentimiento. Además de la denuncia de la agresión sexual a los organismos gubernamentales mencionados, también se pueden presentar cargos penales ante la policía local.

Obtenga más información sobre cómo identificar y responder al acoso o la agresión sexual en: <http://www.workingwa.org/sexual-harassment-resources>

Preguntas frecuentes: Acoso sexual

Si se me agrede sexualmente en el trabajo, ¿cuáles son mis derechos para recibir atención médica pagada?

Los empleadores están obligados por la OSHA a proporcionar un ambiente de trabajo seguro para sus empleados. Las leyes de compensación laboral exigen que los empleadores paguen por las lesiones sufridas por un/a empleado/a en el trabajo. Aprenda más sobre la compensación de trabajadores en el [Capítulo 4: Su derecho a un lugar de trabajo seguro](#).

Además, el Programa de Compensación para Víctimas de Delitos (CVCP) de Washington ayuda a las víctimas de delitos que sufren lesiones corporales o estrés emocional grave por un delito clasificado como falta grave o delito mayor, y que están proporcionando una cooperación razonable con las fuerzas del orden en la investigación y el procesamiento del/la delincuente. El CVCP cubre: beneficios médicos y dentales, salarios perdidos, cobertura de medicamentos, tratamiento de salud mental, asesoramiento para el duelo y gastos funerarios. El CVCP es el último pagador de los beneficios, debe usar su seguro primario primero. Para obtener más información sobre el programa de compensación, visite <https://lni.wa.gov/claims/crime-victim-claims/apply-for-crime-victim-benefits/>

3.4 Derechos laborales de los excarcelados y los ciudadanos que se reintegran

Resumen

A nivel estatal

La Ley de **Oportunidad Justa** de Washington protege a los solicitantes de empleo con antecedentes penales para que puedan competir equitativamente por las oportunidades de trabajo para las que están calificados. Cubre los anuncios de trabajo, las solicitudes y los procesos de contratación. Abarca la mayoría de los empleadores, con excepciones para el acceso no supervisado a personas vulnerables; organismos del orden público o de justicia penal; instituciones financieras, o empleadores a los que la ley permite o exige preguntar sobre los antecedentes penales de un solicitante a efectos de empleo; o empleadores que buscan voluntarios no empleados. Véase la página de información del Procurador General de Washington sobre la Ley de Oportunidad Justa de Washington (<https://www.atg.wa.gov/fair-chance-act>).

Seattle

Seattle tiene una Ordenanza de **Empleo de Oportunidad Justa** similar a la ley estatal, que determina que es ilegal para la mayoría de los empleadores de Seattle anunciar empleos que mantengan fuera a los solicitantes con antecedentes penales, hacer preguntas sobre antecedentes penales o realizar verificaciones de antecedentes penales durante la parte inicial del proceso de contratación. Si usted ya ha sido contratado/a y su empleador/a realiza una verificación de antecedentes penales, no puede tomar acciones en su contra (despedir, descenderle de puesto, etc.) debido a sus antecedentes penales a menos que le permitan explicar o corregir la información de sus antecedentes penales y que ellos puedan comprobar que existe una buena razón comercial para su acción. La ley no se aplica a los trabajos con acceso no supervisado a

menores de 16 años, personas con discapacidades de desarrollo o adultos vulnerables. Para más información, visite la Oficina de Estándares Laborales de Seattle (<http://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/fair-chance-employment>).

3.5 Protección de los derechos civiles de las empleadas embarazadas

En 2017, la legislatura de Washington reforzó la protección de los derechos civiles de las empleadas embarazadas que necesitaban adaptaciones en el trabajo. Estas protecciones se aplican a las condiciones de salud relacionadas con el embarazo de una empleada durante el período de embarazo y después del nacimiento; como la necesidad de amamantar o extraerse leche.

Si una empleada embarazada trabaja para un/a empleador/a con 15 empleados o más, tiene derecho a que se le ofrezcan las siguientes adaptaciones:

1. Proporcionar descansos frecuentes, más largos o flexibles para ir al baño;
2. Modificar la política de no comer ni beber;
3. Proporcionar asientos o permitir que la empleada se siente con más frecuencia; y
4. Abstenerse de levantar un peso mayor de 17 libras.

Los empleadores no pueden pedir una certificación escrita de un profesional de la salud para las adaptaciones 1-4 arriba enumeradas.

Además, una empleada embarazada puede tener derecho a otra/s adaptación/es en el lugar de trabajo, siempre que no haya una dificultad o un gasto significativo para el/la empleador/a. Para obtener más información sobre los derechos de las empleadas embarazadas, o para presentar una denuncia, visite el sitio web de la División de Derechos Civiles del Procurador

General: <https://www.atg.wa.gov/pregnancy-accommodations>

Protecciones de licencia para ausentarse debido al embarazo

Para las licencias para ausentarse debido al embarazo, la Ley de Washington contra la Discriminación (WLAD) ofrece licencias por discapacidad y protecciones laborales si trabaja para un/a empleador/a con 8 o más empleados. Vea la Guía de la Comisión de Derechos Humanos para la Licencia para ausentarse por debido al embarazo:

<https://www.hum.wa.gov/employment/sexpregnancy-employment>

3.6 Discriminación por motivos de género y de igualdad salarial en el empleo

La Ley de Igualdad Salarial y de Oportunidades de Washington ([RCW 49.58](#)), prohíbe la discriminación salarial por razón de género y proporciona herramientas para promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres, tanto para los empleados como para los solicitantes.

Empleados:

- Los empleadores deben ofrecer la misma remuneración a los trabajadores "con empleo similar", excepto por algunas razones específicas no relacionadas con el género.
- Igualdad de oportunidades de promoción profesional: Los empleadores no deben limitar o impedir las oportunidades de promoción profesional de sus empleados en función del género.

- Discusiones salariales abiertas: Los empleadores no pueden prohibir a los empleados que hablen de sus salarios con otras personas ni exigirles que firmen acuerdos que impidan las discusiones salariales.
- A partir de ahora, los empleados actuales a los que se les ofrezca un cambio interno, un nuevo puesto de trabajo o un ascenso deben conocer la escala salarial del nuevo puesto o el rango salarial si lo solicitan.
- Si no existe una escala o un rango salariales, el empleador debe mostrar al empleado "el salario mínimo o la expectativa salarial" que se fijó antes de que se publicara el puesto de trabajo o se ofreciera un traslado o promoción.
- Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar, ni siquiera despedir a un empleado, por ejercer cualquiera de sus derechos protegidos por esta ley.

Candidatos al empleo

- Los empleadores no pueden solicitar el historial de sueldos o salarios de un solicitante, salvo en determinadas circunstancias.
- Los empleadores con 15 o más empleados deben proporcionar al solicitante al que se le ofrezca un puesto el salario mínimo o el sueldo del puesto, si lo solicita.

La prohibición de solicitar historial salarial se aplica a todos los empleadores de Washington, independientemente de su tamaño. El requisito de revelar información sobre el salario a ciertos solicitantes y empleados se aplica sólo a los empleadores de Washington con 15 empleados o más,

L&I tiene el deber de hacer cumplir la ley y puede aceptar reclamaciones de empleados y solicitantes de empleo. Para presentar una reclamación, o para más información, vaya a <https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/index> Para más información, comuníquese con el Programa de Normas de Empleo de L&I al 1-866-219-7321.

Capítulo 4: Su derecho a un lugar de trabajo seguro

Este capítulo cubre los temas de seguridad en el lugar de trabajo, las responsabilidades de seguridad del/a empleador/a y del/a empleado/a, y cómo hacer cumplir la seguridad en el lugar de trabajo.

4.1 Responsabilidades del/a empleador/a y del/a empleado/a

Resumen

Todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro, libre de peligros evitables que puedan causar lesiones o enfermedades. Las agencias gubernamentales y los sindicatos trabajan para hacer cumplir las leyes estatales y federales que ayudan a que su lugar de trabajo sea seguro.

Su empleador/a debe:

- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y seguir todas las reglas de seguridad y salud.
- Comenzar y mantener un programa de prevención de accidentes. Tanto los empleadores como los trabajadores deben participar en el diseño del programa. El programa debe satisfacer las necesidades particulares de su lugar de trabajo.
- Prohibir el alcohol y los narcóticos en el lugar de trabajo.
- Evitar que los trabajadores utilicen herramientas y equipos que no sean seguros.
- Controlar los productos químicos.
- Proteger a los trabajadores de los peligros de los "agentes biológicos" como animales o desechos de animales, fluidos corporales, agentes biológicos en los laboratorios de investigación médica (como las bacterias), moho y hongos.
- Publicar el aviso de responsabilidad del/a empleador/a y derechos del trabajador de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (el póster de WISHA) y las sanciones y avisos de infracciones de seguridad.
- Proporcionar capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Mantener registros de todos los accidentes relacionados con el trabajo.
- Celebrar reuniones periódicas de seguridad o crear un comité de seguridad permanente (ver detalles más abajo)

Debería:

- Leer el póster de WISHA.
- Seguir las normas de seguridad y salud de su empleador/a y usar o utilizar todo el equipo y material necesario.
- Coordinar y cooperar con otros trabajadores para evitar accidentes.
- Informar sobre las condiciones peligrosas a un supervisor o a un comité de seguridad.
- Informar por escrito, al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH) sobre cualquier condición peligrosa que no se ha arreglado (ver abajo).
- Informar sobre cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo a su empleador/a y buscar tratamiento rápidamente.
- Cooperar con los inspectores del gobierno.

Comités de seguridad y reuniones de seguridad:

- Según la ley estatal, la mayoría de los centros de trabajo deben celebrar reuniones mensuales de seguridad con todos los empleados o si su empleador/a tiene más de once personas trabajando al mismo tiempo y en el mismo lugar, debe establecer un comité de seguridad en el lugar de trabajo. Las reuniones de seguridad deben celebrarse al menos una vez al mes e incluir a los representantes de los empleados. Véase la página de L&I sobre los comités de seguridad: <https://lni.wa.gov/safety-health/preventing-injuries-illnesses/create-a-safety-program/safety-meetings-and-committees>. La agricultura y la construcción tienen normas diferentes; véase la información sobre estas normas en el apartado 4.4.

4.2 Organismos encargados de la seguridad y la salud

Existen leyes estatales y federales para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Las siguientes agencias pueden ayudar si hay un problema de salud o seguridad en su lugar de trabajo:

División de Industria y Trabajo de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH)



DOSH interpreta y hace cumplir las leyes estatales sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y proporciona educación y capacitación. DOSH ofrece información sobre las reglas básicas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como las reglas de salud y seguridad específicas del trabajo. Los representantes de DOSH pueden visitar un lugar de trabajo para inspeccionar las condiciones de trabajo inseguras en

respuesta a las reclamaciones. Los inspectores de DOSH averiguarán si hay maquinaria, equipos eléctricos, productos químicos, gases u otros riesgos inseguros. El número de teléfono gratuito para asistencia de salud y seguridad en L&I/DOSH es 1 (800) 4BE-SAFE. Los procedimientos de reclamación de L&I están enumerados al final de este capítulo.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

OSHA es la agencia del gobierno federal responsable de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. OSHA ha designado a WA-DOSH para hacer cumplir las normas federales de seguridad en Washington, con tres excepciones. OSHA sigue encargándose de hacer cumplir las normas de seguridad en el lugar de trabajo para los empleados federales, los empleados no federales en reservas federales o bases militares, los trabajadores en lugares de trabajo flotantes (diques secos, barcos de pesca o barcazas), o los trabajadores de empleadores tribales en tierras tribales. Encontrará la información de contacto de la OSHA en el [capítulo de recursos](#) al final.

4.3 Requisitos generales de seguridad en el lugar de trabajo



- **Botiquines de primeros auxilios**

Todos los negocios de Washington deben tener un botiquín de primeros auxilios de fácil acceso para todos los empleados en cada lugar de trabajo.

- **Ergonomía**

La ergonomía es la ciencia que estudia cómo las personas se sientan, se paran o interactúan

con escritorios o máquinas. Estar sentado/a, de pie o agachado/a durante largos períodos de tiempo puede causar lesiones graves, a veces llamadas "lesiones por estrés repetitivo". Para obtener más información sobre la prevención del estrés repetitivo y los problemas de salud de la ergonomía, visite: <https://lni.wa.gov/safety-health/preventing-injuries-illnesses/sprains-strains/ergonomics-process>

- **Sustancias nocivas**

La ley de Derecho a Saber del Trabajador establece que su empleador/a debe informarle sobre los productos químicos nocivos que se utilizan en su área de trabajo y capacitarle en su uso adecuado. Cuando usted comienza su trabajo y cuando aparecen nuevos peligros en su lugar de trabajo, su empleador/a debe ofrecer información detallada sobre los productos químicos. Para obtener información sobre las leyes de Derecho a Saber del Trabajador, comuníquese con el DOSH o la OSHA

- **Calor y agua – trabajo que se lleva a cabo al aire libre**

De mayo a septiembre, los empresarios deben disponer de un plan escrito de seguridad y formación sobre el calor y proteger a los trabajadores contra el estrés térmico. Esto incluye la supervisión de los trabajadores para detectar el estrés por calor, el relevo de los trabajadores estresados, el suministro de agua fresca y de períodos de descanso preventivo para refrescarse. Cuando las temperaturas superan los 100 grados F, los empleadores deben proporcionar una sombra u otras áreas de enfriamiento y períodos de descanso preventivos obligatorios.

- **Calor y calidad del aire – trabajo en el interior de las instalaciones**

Su empleador/a debe proporcionar una calidad de aire razonable que no le enferme. Los restaurantes y los almacenes, por ejemplo, deben tener aire acondicionado o ventilación para que sean seguros (normalmente a 90° Fahrenheit o más frío). Su empleador/a también debe asegurarse de que las sustancias químicas emitidas por las alfombras nuevas u otros materiales en el lugar de trabajo no le enfermen. Si usted nota algo que podría ser tóxico, infórmese a su empleador/a y a la DOSH. Para más información, visite: <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-topics/industry/offices>

- **Transporte**

Si su empleador/a proporciona transporte al lugar de trabajo, el vehículo debe ser seguro, estar asegurado y cumplir con las normas requeridas por el gobierno. El número de personas en un vehículo, a menudo determinado por el número de cinturones de seguridad disponibles, debe ser razonable y seguro.

- **Horas extras excesivas**

Es posible que su empleador/a tenga que pagarle horas extras, dependiendo de su industria (ver: Capítulo 1: Su derecho a ser remunerado/a). No existe un límite legal para el número de horas extras que su empleador/a puede hacerle trabajar. Pero, si las horas extras obligatorias están dañando seriamente su salud o seguridad, puede pedir una investigación de L&I.

- **Riesgos de caídas**

El Estado de Washington exige a los empleadores que protejan a todos los trabajadores de las caídas. Su empleador/a debe proveer capacitación, prevención y equipo basado en el trabajo que usted hace. Para más información descargue este folleto de L&I: Inglés:

<https://lni.wa.gov/forms-publications/f414-154-000.pdf> Español:

<https://lni.wa.gov/forms-publications/f414-154-999.pdf>

- **Regla de bloqueo/etiquetado**

Los dispositivos de "bloqueo", como las cerraduras de combinación, deben colocarse en equipos o maquinaria que podrían ser peligrosos si se ponen en marcha accidentalmente. Su empleador/a sólo debe dar la combinación a los trabajadores que estén capacitados para poner en marcha y apagar la máquina. También se debe colocar una etiqueta u otros dispositivos de advertencia llamativos en la máquina para mostrar que no se puede operar hasta que se retire el dispositivo de "bloqueo".

- **Descansos y comidas**

Tiene derecho a descansos y comidas regulares en su lugar de trabajo. Su empleador/a no puede establecer restricciones irracionales con respecto al uso del baño.

4.4 Reglas especiales de seguridad para algunos trabajos/industrias

Trabajo de construcción

Trabajo agrícola

El trabajo agrícola incluye la agricultura y la ganadería. Su empleador/a debe asegurarse de que el trepar o levantar cosas para plantar, mantener o cosechar cultivos, o trabajar con animales se haga de forma segura. Además, hay normas relativas a la sanidad, el agua potable, los plaguicidas e insecticidas, el humo de los incendios forestales, y la disponibilidad de atención médica.



Si usted tiene una vivienda en la granja donde trabaja, su empleador/a también tiene que asegurarse de que las condiciones de vida sean seguras. Hay diferentes conjuntos de reglas para las condiciones de trabajo y de vida. Si tiene acceso a Internet también puede ver todas las reglas de seguridad aquí:

<https://lni.wa.gov/safety-health/safety-topics/industry/agriculture>

Para obtener ayuda con los problemas de plaguicidas en el lugar de trabajo, póngase en contacto con la División de Manejo de Plaguicidas del Departamento de Agricultura de Washington al (877) 301-4555 o visite su sitio web: <https://agr.wa.gov/departments/pesticides-and-fertilizers>

Trabajo de construcción

Las obras de construcción son lugares de trabajo peligrosos, por lo que hay muchas reglas y regulaciones que seguir. Los empleados deben estar debidamente capacitados para manejar equipos y maquinaria; los equipos deben cumplir las normas de seguridad, lo que a menudo requiere el uso de dispositivos protectores y etiquetas de advertencia; y se debe usar ropa y equipo de protección adecuados y, en algunos casos, el/la empleador/a debe proporcionárselos.

Los tribunales de Washington han dictaminado que los contratistas generales tienen el deber de garantizar la seguridad de "todos los empleados en el lugar de trabajo", no sólo de sus propios empleados. Esto incluye a los subcontratistas y a los contratistas independientes.

La información sobre temas de salud y seguridad en las obras de construcción se puede encontrar en línea en: <https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/rules-by-chapter/?chapter=155>

¡Elevando los estándares! - Protección del trabajador aislado para conserjes, guardias y trabajadores de hoteles

Washington ofrece ahora protección a los trabajadores aislados. Un trabajador aislado puede ser **un(a) conserje, un(a) guardia de seguridad, personal de ama de llaves de un hotel o motel o un(a) empleado(a) del servicio de habitaciones** que pasa la mayor parte de sus horas de trabajo solo(a), sin la presencia de otros compañeros de trabajo. Los empleadores de estos sectores

deben tomar las precauciones necesarias para evitar el hostigamiento y la agresión sexual. En virtud de la [RCW 49.60.515](#), los hoteles, moteles, empleadores de venta al por menor, las entidades que gestionan a los guardias de seguridad y los contratistas de servicios de propiedad deben:

- Adoptar una política de hostigamiento sexual.
- Proporcionar capacitación a los gerentes, supervisores y empleados para prevenir el hostigamiento sexual, la agresión y la discriminación, así como protecciones para los empleados que denuncien los quebrantamientos de la ley.
- Proporcionar una lista de recursos para que los empleados denuncien el hostigamiento y la agresión.
- Proporcionar un botón de pánico a determinados trabajadores.

Protecciones adicionales en Seattle para los trabajadores de los hoteles

Las nuevas normas de protección de los trabajadores de los hoteles de Seattle abarcan el hostigamiento por parte de los huéspedes, los límites de la carga de trabajo, el seguro médico y la conservación del empleo.

Decreto de protección de la seguridad de los empleados de hotel Esta ley exige a los empleadores que tomen medidas para prevenir, abordar y responder a la conducta de los huéspedes que sea "violenta o acosadora", lo que se define como agresión, hostigamiento, contacto sexual sin consentimiento y exposición indecente. La ley cubre todos los hoteles con al menos 60 habitaciones. Para más información consulte:

<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/hotel-employee-protections/protecting-hotel-employees-from-injury-ordinance>

Decreto de Protección de los Empleados de Hotel contra las Lesiones - Esta ley limita la carga de trabajo de los empleados por hora que limpian las habitaciones de los huéspedes de un hotel o motel contemplado en el decreto, para evitar lesiones en los hoteles con al menos 100 habitaciones. Para más información consulte:

<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/hotel-employee-protections/protecting-hotel-employees-from-injury-ordinance>

Decreto para mejorar el acceso a la atención médica de los empleados de los hoteles - La ley obliga a los empleadores cubiertos por el decreto, a realizar gastos mensuales de atención médica a los empleados cubiertos, o en su nombre, para aumentar su acceso a la atención médica en los hoteles con al menos 100 habitaciones. Para más información consulte:

<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/hotel-employee-protections/improving-access-to-medical-care-for-hotel-employees-ordinance>

La Ordenanza de Retención de Empleo de los Trabajadores de Hotel - Esta ley requiere que los empleadores cubiertos en el decreto, avisen con antelación a los empleados de los cambios de propiedad y requiere que el empleador entrante retenga a los empleados durante un cierto tiempo después del cambio de propiedad. Para más información consulte:

<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/hotel-employee-protections/hotel-employees-job-retention-ordinance>

Trabajo de restaurante

En los restaurantes existen peligros potenciales tales como superficies calientes, objetos afilados, equipos de cocina peligrosos, aceites inflamables y suelos resbaladizos. Su empleador/a debe establecer un **programa de prevención de accidentes (APP)** con los representantes de los empleados y seguirlo para asegurarse de que sus condiciones de trabajo sean lo más seguras posible. Su empleador/a debe informarle sobre todos los equipos potencialmente peligrosos y asegurarse de que usted esté capacitado/a para utilizarlos de manera competente. En algunos casos, su empleador/a debe proporcionarle equipo de protección personal, como guantes o mascarillas.

Su empleador/a también debe hacer una revisión de seguridad diaria de las áreas de trabajo para asegurarse de que no haya nuevos peligros, y asegurarse de que los empleados estén siguiendo las reglas de seguridad. Para obtener más información sobre las normas de seguridad y salud para los restaurantes y la creación de una APP,

consulte: www.lni.wa.gov/Safety/Topics/AtoZ/Restaurants

Trabajo Temporal

En 2021, la Legislatura de Washington aprobó una nueva ley sobre la seguridad de los trabajadores temporales. Tanto las agencias de trabajo temporal como los empleadores del lugar de trabajo, tienen la responsabilidad conjunta de proporcionar un lugar de trabajo seguro y libre de peligros reconocidos. Las agencias de trabajo temporal están obligadas a:

- informarse sobre las condiciones de seguridad, las tareas de los trabajadores y el programa de seguridad del empleador en el lugar de trabajo, antes de asignar a los trabajadores;
- proporcionar capacitación en materia de seguridad sobre los riesgos a los que probablemente se enfrente el/la trabajador/a en el lugar de trabajo, en el idioma de su preferencia y sin costo alguno.

Los empleadores que utilizan empleados temporales deben:

- documentar e informar a las agencias temporales sobre los peligros
- proporcionar toda la capacitación especializada en materia de seguridad que sea necesaria
- conservar un registro de la capacitación;
- Informar a los trabajadores y a las empresas de trabajo temporal de cualquier cambio en cuanto a la seguridad relacionado con las nuevas tareas y proporcionar la capacitación adecuada;
- Un/a empleado/a puede rechazar una nueva tarea si no ha recibido la capacitación adecuada para realizarla.

Otros tipos de trabajo

Los trabajadores de la venta al por menor se enfrentan a la preocupación especial de seguridad de un posible robo. Los trabajadores de oficina se enfrentan a problemas de salud de la ergonomía. Los trabajadores de la salud se enfrentan a peligros transmitidos por la sangre y a la exposición a

sustancias químicas peligrosas. Además, los trabajadores de la salud, el transporte y otros trabajadores especializados a veces tienen limitaciones en las horas de trabajo para garantizar un descanso suficiente entre los turnos. Muchos lugares de trabajo también tienen normas relativas a la seguridad de la ventilación, la iluminación, las entradas y salidas seguras, los riesgos de incendio, la delincuencia y la violencia en el lugar de trabajo. Para obtener más información sobre estas cuestiones, visite el sitio de L&I/DOSH: https://lni.wa.gov/safety-health/safety-rules/find-safety-rules/#term=&filter=all&page=1?query=&filter=chapters&page=1&index=Safety_Rules

4.5 El coronavirus y la seguridad

Normas especiales de seguridad contra el coronavirus

Notificación de exposición a los empleados - Una vez que se ha notificado a un/a empleador/a un caso de Coronavirus en un lugar de trabajo, el/la empleador/a debe proporcionar a los empleados y a los empleados subcontratados, una notificación por escrito en el plazo de un día hábil. En el caso de los centros de salud, dicha notificación debe hacerse a todos los empleados que se encuentren en las instalaciones en un plazo de 24 horas (no en un día laborable).

Notificación al Departamento de Industria y Trabajo - Los empleadores con 50 o más empleados en un lugar de trabajo deben notificar en un plazo de 24 horas al Departamento de Industria y Trabajo (L&I) de Washington, si 10 o más de sus empleados en el lugar de trabajo o en el sitio de trabajo en este estado han dado positivo por Coronavirus.

Derecho a utilizar el equipo de protección personal (EPP) – Todo/a empleador/a que no requiera EPP especializado debe permitir a los empleados o contratistas en el lugar de trabajo, utilizar voluntariamente cualquier EPP que deseen usar, incluyendo guantes, gafas, protectores faciales y mascarillas.

Protección contra las represalias por presentar denuncias: Un/a empleador/a no puede despedir o discriminar a un/a empleado/a por presentar una denuncia relacionada con el coronavirus (o cualquier otra denuncia) o por testificar contra el/la empleador/a en un caso de seguridad. La discriminación prohibida incluye una acción que disuadiría a un/a empleado/a razonable de ejercer sus derechos legales para poder gozar de un lugar de trabajo seguro. Esta protección incluye el derecho a recuperar su puesto de trabajo o un puesto equivalente, salarios atrasados y multas contra el/la empleador/la.

4.6 Acoso, hostigamiento, intimidación o agresión

Resumen

Ya sea si le presionan a tener relaciones sexuales con su jefe/a o si le obligan a escuchar lenguaje soez o calumnias, el acoso y la intimidación de todo tipo pueden crear un ambiente de trabajo inseguro y hostil. Aunque las leyes federales y estatales son limitadas en cuanto a la definición de comportamiento ilegal, eso no significa que lo que usted está experimentando sea aceptable. Esta sección le guiará para entender sus derechos y cómo navegar a través de ambientes de trabajo hostiles.

Hostigamiento: De conformidad con la ley federal y estatal de Washington es ilegal hostigar a una persona en cualquier aspecto del empleo debido a su raza, color, etnia, género, religión, orientación sexual, u otra condición legalmente protegida. El hostigamiento puede incluir insultos, comentarios ofensivos o despectivos sobre la identidad de una persona, o la exhibición de símbolos ofensivos. El hostigamiento contra alguien por su condición protegida puede ser ilegal cuando es tan frecuente o severo que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, o cuando resulta en una decisión de empleo adversa (como cuando la víctima del hostigamiento resulta despedida o la descienden de puesto). Véase la sección sobre discriminación para obtener una lista completa de las condiciones protegidas y orientación sobre cómo defender sus derechos.

El hostigamiento en el lugar de trabajo suele implicar un comportamiento malicioso como insultos deliberados, amenazas, comentarios degradantes, críticas constantes, supervisión prepotente, arrebatos profanos, ostracismo flagrante, exceso de trabajo o simplemente no comunicación con los colegas. Formas más sutiles de intimidación pueden incluir la retención o el suministro de información incorrecta relacionada con el trabajo, sabotaje de proyectos, comportamiento pasivo-agresivo, bloqueo de ascensos, proporcionar instrucciones poco claras o contradictorias, o solicitarle que haga trabajo innecesario o servil.

Generalmente, no es ilegal que su jefe/a le hostigue a menos que lo haga por una razón ilegal. La ley no exige que su jefe/a sea amable, bondadoso/a o justo/a, sólo que no le trate de manera diferente debido a su edad, sexo, raza, religión, origen nacional, discapacidad u otra condición protegida.

Sin embargo, si la intimidación (bullying) comienza como represalia contra un/a empleado/a que ha reportado preocupaciones éticas sobre la compañía, el/la empleado/a puede estar protegido/a bajo los estatutos del/de la delator/a. Los trabajadores representados por un sindicato pueden denunciar el hostigamiento a su representante sindical y buscar apoyo para abordar el comportamiento con la dirección del lugar de trabajo. Aprenda más sobre la intimidación en: <https://www.workplacefairness.org/workplace-bullying>

Agresión y violencia en el lugar de trabajo. Si ha sufrido una agresión sexual o violencia física en el trabajo, infórmelo inmediatamente a su supervisor/a y/o a la policía, y también detalle el incidente por escrito. Si recibe amenazas en su lugar de trabajo y su supervisor/a o empleador/a no actúa, o si la amenaza de más violencia es grave, infórmelo a la policía local.

Si siente que fue víctima de violencia porque su empleador/a quebrantó el deber general de proveer un lugar de trabajo seguro, puede presentar una reclamación ante OSHA y el Departamento de Industria y Trabajo de Washington. Los empleadores no son automáticamente responsables de los actos violentos cometidos por sus empleados. Sin embargo, si su empleador/a podría o debería haber sabido que uno/a de sus empleados tenía tendencias violentas, podría ser responsable de las lesiones causadas por ese/a empleado/a.

Documentar y reportar el comportamiento amenazante cuando ocurre le ayudará a hacer responsable a su empleador/a si el/ella no responde adecuadamente a sus preocupaciones. Las leyes de compensación de trabajadores requieren que los empleadores paguen por las lesiones sufridas por un/a empleado/a en el trabajo. Además, OSHA exige a los empleadores que proporcionen un ambiente de trabajo seguro para sus empleados.

El Programa de Compensación a las Víctimas de Delitos de Washington (CVCP) ayuda a las **víctimas de delitos** que sufren lesiones corporales o estrés emocional grave por un delito clasificado como delito menor grave o un delito mayor, y que están proporcionando una cooperación razonable con la aplicación de la ley en la investigación y el procesamiento del delincuente. El CVCP cubre: beneficios médicos y dentales, pérdida de sueldos, cobertura de medicamentos, tratamiento de salud mental, asesoramiento para el duelo y gastos funerarios. El CVCP es el último pagador de beneficios, debe usar primero su seguro primario. Para obtener más información sobre el programa de compensación, consulte <https://lni.wa.gov/claims/crime-victim-claims/who-can-file-and-what-is-covered/>

¡Nuevo para el 2020! Prevención de la violencia en el lugar de trabajo en el ámbito de la salud

A partir de enero de 2020, los centros de salud de Washington, incluidos los servicios de salud mental y de salud en el hogar, deben actualizar sus planes de prevención de la violencia con regularidad y proporcionar capacitación actualizada a los empleados (RCW Capítulo 49.19). Vea el resumen legislativo aquí: <https://lawfilesext.leg.wa.gov/biennium/2019-20/Pdf/Bill%20Reports/House/1931-S%20HBR%20FBR%202019.pdf>

4.7 Si descubre un problema de salud o seguridad en el trabajo

Paso 1	Ver, oler o escuchar algo inseguro.
Paso 2	Escribir lo que pasó, la hora y la fecha, exactamente dónde y quién estuvo involucrado. Guarde ese registro.
Paso 3	Reportar el riesgo de seguridad a su jefe/a. (Nota: Si no se siente cómodo/a contándoselo directamente a su jefe/a, puede saltarse los pasos 3-4 y presentar directamente una reclamación anónima a DOSH. También puede reportarlo a un sindicato o a un representante sindical).
Paso 4	Si su jefe/a no arregla el problema, puede negarse a hacer el trabajo inseguro, pero debe permanecer en el trabajo. Si usted se niega a hacer el trabajo inseguro, dígame a su jefe/a que planea reportar ese quebrantamiento de las condiciones.
Paso 5	Presentar una reclamación ante DOSH.
Paso 6	DOSH podría requerir una inspección de su lugar de trabajo.
Paso 7	DOSH decidirá si el problema debe ser arreglado o no. Puede pedir que revisen la decisión de nuevo si usted no está de acuerdo.

El Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington (L&I), División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH) es responsable de administrar los requisitos de salud y seguridad de los trabajadores en Washington.

En términos generales, usted tiene derecho a negarse a realizar un trabajo inseguro, pero debe permanecer en el lugar de trabajo y tratar de encontrar un trabajo seguro que pueda efectuar hasta que termine su turno o se le pida que se retire. Si hay un comité de seguridad en su lugar de trabajo, también puede informárselo. Su empleador/a podría simplemente corregir el problema y resolverlo. Pero si su empleador/a no lo corrige y usted sigue preocupado/a por el asunto, puede presentar una reclamación ante DOSH.

Información para empleados federales

Si usted es un empleado/a federal, un empleado/a no federal que trabaja en reservas federales o bases militares, es empleado/a en un sitio de trabajo flotante (diques secos, barcos de pesca o barcazas de construcción), o empleado/a por un/a empleador/a tribal en tierras tribales en el Estado de Washington, entonces usted debe visitar el sitio web de la agencia federal [OSHA's website](#) o llame al (800) 321-OSHA [6742]

Presentar una reclamación

Las reclamaciones deben hacerse por escrito. Puede usar un formulario disponible en línea en inglés o español o puede escribir a DOSH una carta explicando quién es usted y describiendo el problema.

Puede llamar a DOSH para obtener más información sobre cómo presentar su reclamación y sobre el proceso de reclamaciones al 1 (800) 4BE-SAFE (hay servicios de interpretación disponibles). También puede encontrar información en línea y presentar reclamaciones en el sitio web de [DOSH Complaints](#).

4.8 Indemnización por lesiones o enfermedades laborales

Indemnizaciones por lesiones o enfermedades laborales

Si se lesiona en el trabajo o desarrolla una enfermedad ocupacional (relacionada con el trabajo), puede solicitar la indemnización de trabajadores. Si necesita tratamiento médico por su lesión o enfermedad, puede tener derecho a recibir ayuda para pagar el tratamiento. También puede tener derecho a recibir parte del salario perdido si la enfermedad o la lesión le impidió trabajar. Todos los empleados tienen derecho a recibir indemnización laboral, incluyendo a los trabajadores indocumentados.

Obtenga más información más en la sección Lesión en el Trabajo o Diagnóstico de una Enfermedad Ocupacional en el [Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia](#).

4.9 ICE y la policía - Qué hacer si las autoridades de inmigración llegan a su lugar de trabajo

Resumen

Los funcionarios de inmigración no pueden entrar en áreas privadas, es decir, aquellas que son solamente para empleados de su lugar de trabajo - ya sea una fábrica, tienda, granja o huerto - sin el permiso del propietario o una orden judicial firmada por un juez. Si un/a funcionario/a obtiene el permiso, sí puede hacerle preguntas sobre su situación migratoria.

- **Usted tiene el derecho de guardar silencio.** Ni siquiera tiene que decirle al/a agente cuál es su nombre.
- **Tiene derecho a hablar con un/a abogado/a** antes de responder a cualquier pregunta. Puede decirle al agente, "Quiero hablar con un/a abogado/a", en respuesta a cualquier pregunta.
- Si contrata a un/a abogado/a, hable sólo a través de él/ella.
- No le diga al/a agente de inmigración dónde nació ni cuál es su situación migratoria.
- **No le muestre al/a agente sus papeles** o cualquier documento de inmigración. Si él/ella le pide sus papeles, dígame, "Por favor, hable con mi abogado."

Línea de emergencia de Washington Immigrant Solidarity Network (Red de solidaridad con los inmigrantes de Washington WAISN)

844-724-3737

Llame para obtener más información sobre lo que está ocurriendo en la comunidad y para informar sobre asuntos de ICE o vea el manual en su sitio

web: <https://www.waisn.org/keep-washington-working>

Si la policía se le acerca y le aborda mientras usted está en la calle esperando conseguir un trabajo

La policía a menudo se acerca a los jornaleros mientras se reúnen para trabajar en las esquinas. En algunos lugares, los jornaleros y los organizadores han formado una relación respetuosa con la policía. Si puede, trabaje con un grupo comunitario o un centro de trabajadores de confianza para conocer sus derechos y elaborar un plan de acción para tratar con la policía.

¡Elevando los estándares!

A los agentes de policía de la ciudad de Seattle no se les permite preguntarle sobre su situación migratoria. Si lo hacen, usted no tiene que responder.

Si la policía se le acerca y le aborda:

- Lo más importante que debe recordar es mantener la calma y no correr, porque puede que no tenga ningún problema. Correr puede darle a la policía una razón para retenerle.

- Nunca le dé a un/a agente de policía una identificación falsa o documentos relacionados con la inmigración.
- Independientemente de su situación migratoria, usted tiene el derecho de no responder a las preguntas que le haga la policía. Sin embargo, negarse a hablar con la policía puede hacer que sospechen.
- Usted debe preguntar si es libre de irse. Si el/la agente responde "sí", entonces usted debe alejarse de la esquina.

Preguntas frecuentes:

¿Puede la policía multarme o arrestarme por buscar trabajo en una esquina u otro espacio público?

Lo más probable es que sí. Muchas ciudades tienen leyes que prohíben holgazanear y bloquear el tráfico. Algunas de estas leyes hacen que sea ilegal buscar trabajo en determinados lugares. Los organizadores de jornaleros en algunas áreas han trabajado con la policía para identificar los lugares donde los trabajadores pueden esperar para trabajar o abordar las preocupaciones sobre el tráfico y el vecindario sin multar a los trabajadores.

¿Qué debo hacer si la policía me multa o me arresta?

Debe guardar silencio y decir: "Estoy haciendo valer mi derecho a guardar silencio. Quiero hablar con un/a abogado/a. No autorizo a que me registren". Una vez que se expida una infracción o se le arreste, no discuta con el/la agente. La policía puede usar y usará cualquier cosa que diga en su contra. Lleve una tarjeta que indique que desea ejercer su derecho a permanecer en silencio.

Si la policía comienza a hacer preguntas, presente la tarjeta a la policía y permanezca en silencio. Si es posible, lleve el nombre y la información de contacto de un abogado/a o de una organización comunitaria que pueda asesorarle en caso de que sea arrestado/a.

Capítulo 5: Su derecho a organizarse

Este capítulo trata de lo que sucede cuando los trabajadores se organizan juntos para mejorar las condiciones de trabajo a través de un sindicato u otra organización.

Resumen

*“Tener una voz en el trabajo nos lleva a un mejor trabajo”. Cuando los trabajadores se mantienen unidos, es más probable que obtengan mejoras y protecciones en el trabajo. Tener un sindicato legalmente establecido significa que el/la empleador/a está **OBLIGADO/A** a negociar un acuerdo escrito sobre los términos y condiciones de su trabajo - que incluye sueldos, prestaciones y mucho más. Pero incluso sin un sindicato, cuando los trabajadores actúan juntos pueden crear el poder que necesitan para tener una voz colectiva en el trabajo.*

5.1 Protecciones federales para organizar un sindicato

Resumen



La Ley Nacional de Relaciones Laborales protege el derecho básico de tomar medidas con los compañeros de trabajo para mejorar los sueldos y las condiciones de trabajo en el sector privado. Esto se llama "actividad concertada". La Ley Nacional de Relaciones Laborales protege el derecho de la mayoría de los trabajadores del sector privado a organizar un sindicato y a negociar colectivamente con sus empleadores.

Como trabajador/a amparado/a por la **Ley Nacional de Relaciones Laborales**,

usted tiene derecho a:

- Hablar de un sindicato durante los descansos, o antes o después del trabajo, pero normalmente no durante el horario de trabajo.
- Distribuir literatura sobre el sindicato a sus compañeros de trabajo. Puede hacerlo en su tiempo libre en áreas no laborales (por ejemplo, la cafetería o el estacionamiento).
- Asistir a las reuniones del sindicato.
- Animar a sus compañeros de trabajo a formar un sindicato.
- Usar botones o un pin, camisetas, calcomanías, sombreros y otros artículos del sindicato en el trabajo siempre y cuando su código de vestimenta no prohíba ese tipo de cosas en general. Si se le permite usar un botón del Club Sierra o del Club Rotario en el trabajo, se le debe permitir usar un botón del sindicato.

Es contra la ley que su empleador/a haga cualquiera de las siguientes cosas:

- Amenazar con despedirle por apoyar al sindicato.
- Espiarle para enterarse sobre su actividad sindical.
- Discriminarle (tratarle peor) en lo que se refiere a la contratación, ascenso, despido, prestaciones u otras condiciones de trabajo porque usted apoya al sindicato.
- Hacer amenazas o promesas relacionadas con la actividad del sindicato. Un ejemplo de amenaza ilegal es decir que el lugar de trabajo cerrará si los trabajadores forman un sindicato. Un ejemplo de una promesa es que, si los trabajadores rechazan las relaciones con el sindicato, el/la empleador/a aumentará los salarios.

Preguntas frecuentes:

¿Quiénes *no* están cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales?

La Ley Nacional de Relaciones Laborales no se aplica a los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores del sector público (empleados federales, estatales, del condado y municipales), los verdaderos contratistas independientes (ver: *¿Soy un/a empleado/a?*), los supervisores o gerentes que pueden contratar o despedir a personas y los empleados confidenciales.

¿Qué pasa con los trabajadores del sector público?

Los trabajadores del sector ferroviario o aéreo están cubiertos por la Ley de Trabajo en Ferrocarriles. Para obtener más información, visite el sitio web de la Junta Nacional de Mediación (<http://nmb.gov/>).

Trabajadores del sector público: La mayoría de los trabajadores del sector público tienen derecho a formar sindicatos de conformidad con las leyes estatales y federales similares.

Trabajadores del sector público estatal y local: Comisión de Relaciones Laborales Públicas www.perc.wa.gov.

Trabajadores federales: Autoridad Federal de Relaciones Laborales www.flra.gov.

5.2 ¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una organización democrática de trabajadores que se unen para mejorar los términos y condiciones de su empleo mediante la negociación colectiva (juntos) con su empleador/a.

Los miembros del sindicato...

- **Tienen el derecho a negociar colectivamente** un contrato que garantice los términos y condiciones de empleo.
- **Tienen el derecho a votar por algunos puestos** de liderazgo sindical, en los contratos, y sobre si hacer o no una huelga.

- **Tienen constituciones y estatutos que explican cómo funciona** el sindicato internamente.
- **Tienen funcionarios elegidos.**
- **Tienen que pagar una contribución financiera:** En la mayoría de los casos, todos los que se benefician de un contrato sindical aportan dinero (llamado "cuota", y normalmente pagado a través de la deducción de la nómina) para cubrir gastos como el personal profesional, los asesores jurídicos, etc. Los empleados que no quieren ser miembros del sindicato siguen estando cubiertos por el contrato sindical y pagan cuotas para cubrir el costo de su representación sindical.
- **Tienen la oportunidad de formar parte de** una organización laboral más grande como una federación laboral local, estatal o nacional que trabaje en nombre de todos los trabajadores de la comunidad.

Preguntas frecuentes: Sindicatos

¿Por qué tener un sindicato?

El mayor beneficio del sindicato es tener una voz más fuerte para los empleados en el trabajo. Los miembros de los sindicatos suelen ganar más que los trabajadores no sindicalizados que realizan un trabajo similar porque pueden negociar contratos legalmente vinculantes (llamados convenios colectivos) con el/la empleador/a. Los miembros de los sindicatos también tienen más probabilidades de tener mejores beneficios para los empleados, incluyendo el seguro médico proporcionado por el/la empleador/a, pensiones, licencias para ausentarse con goce de sueldo y seguridad laboral.

¿Mi sindicato me puede proteger para no ser despedido/a?

En el Estado de Washington, los trabajadores que no están cubiertos por un contrato sindical se consideran empleados "a voluntad". Esto significa que un/a empleador/a puede contratarle y despedirle por cualquier motivo o sin motivo alguno. Hay excepciones: no puede contratarle o despedirle por razones discriminatorias (raza, sexo, nacionalidad, etc.), en represalia por defender sus derechos en el lugar de trabajo, o por un conjunto limitado de otras razones prohibidas (como la denuncia de irregularidades).

El hecho de tener un sindicato generalmente significa que su empleo ya no es "a voluntad": el/la empleador/a debe comprobar que tiene una "causa justa" (una buena razón) para despedirle, suspenderle o castigarle de alguna otra manera por mala conducta.

¡Quiero un sindicato! ¿Por dónde empiezo?

Una campaña de organización sindical es compleja. Antes de empezar debe buscar recursos y personas que puedan ayudarle. Vea el final de este capítulo para algunas sugerencias. Antes de empezar debería considerar las siguientes cosas:

5.3 Más sobre los sindicatos

¿Quiénes formarán parte de su sindicato?

Lo ideal sería que estuviera en un sindicato con trabajadores que hicieran un trabajo similar al suyo y/o que trabajaran en el mismo lugar. El contrato que su sindicato negocia se aplicará a ese grupo específico de trabajadores, llamado "unidad de negociación".

CONSEJO: Cuanto mejor organizado esté su grupo, menos probable es que alguien de la gerencia le niegue sus derechos.

¿Quién puede ayudarle?

En primer lugar, piense en sus compañeros de trabajo. Conocer qué temas del lugar de trabajo les preocupan y cuán dispuestos están a organizarse será la base de su campaña. Si desea discutir si la ayuda externa o el asesoramiento profesional puede ayudar a sus esfuerzos, puede comunicarse con el personal de una oficina sindical local en cualquier momento.

El personal del sindicato puede proporcionar recursos, orientación, apoyo jurídico y asesoramiento estratégico. Un buen punto de partida para la ayuda es el Consejo Laboral del Estado de Washington o un consejo laboral local. Ellos pueden dirigirle a un sindicato que podría ayudarle en su esfuerzo. Su información de contacto se puede encontrar en la sección de *Organizaciones Laborales* al final de este capítulo.

CONSEJO: ¡Es mejor consultar a un organizador sindical o a la NLRB para informarse sobre la legalidad al intentar crear un sindicato por parte de los empleados!

Resistencia de los empleadores

La mayoría de los empleadores lucharán contra un esfuerzo de sindicalización. Antes de iniciar una campaña, debe informarse sobre su derecho a sindicalizarse y asegurarse de que todos entiendan que están protegidos legalmente. También debería informarse sobre las actividades antisindicales comunes de los empleadores. Conocer otras campañas y hablar con los organizadores sindicales puede darle una idea de lo que podría esperar. Debe tener en mente que su empleador/a podría luchar contra la campaña de organización y es probable que algunos de sus compañeros de trabajo tampoco quieran pertenecer a un sindicato.

Acciones comunes que los empleadores toman cuando se forma un sindicato: Legales e ilegales

Legales

- Convocar una reunión obligatoria de todos los empleados en horario de trabajo para decirles por qué la dirección piensa que un sindicato sería negativo para la empresa y los trabajadores. Esto se llama "reunión de audiencia cautiva". Esto *no* está permitido el día de la elección del sindicato ni el día anterior.

- Reunirse individualmente ("uno-a-uno") con los empleados, especialmente aquellos que piensan que pueden estar asustados o dispuestos a resistirse a un sindicato. Esto no está permitido ni el día de la elección del sindicato ni el día anterior.
- Contratar a un/a consultor/a para ayudar a llevar a cabo una campaña contra el sindicato.

Ilegal

- Castigar a los trabajadores por tratar de formar un sindicato, siempre y cuando las actividades de organización sean fuera de horario.
- Amenazar con cerrar la empresa si los trabajadores forman un sindicato, o prometer mejorar las condiciones de trabajo si los trabajadores rechazan un sindicato.
- Espiar a los trabajadores para vigilar o desalentar las actividades sindicales

Obtener el reconocimiento de su sindicato

Tarjetas de autorización del sindicato

Es necesario que al menos el 30 por ciento de los trabajadores de la unidad de negociación firmen "tarjetas de autorización del sindicato" o una petición antes de poder votar. Aunque el 30 por ciento es el mínimo legal, para tener más confianza en ganar, es prudente que al menos el 65 por ciento de los trabajadores firmen antes de proceder al siguiente paso, el cual es exigir el reconocimiento.

Exigir el reconocimiento de su sindicato - Elecciones

Una vez que una mayoría significativa de los empleados de su lugar de trabajo hayan firmado tarjetas o pedido la sindicalización, puede pedirle al/a empleador/a directamente que reconozca al sindicato, o puede pedirle a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (o a la Comisión de Relaciones Laborales Públicas en el sector público) que realice una elección de voto secreto para que los empleados voten por un sindicato.

¡Muy importante! Mientras se organiza, *¡no le dé a la gerencia una razón para despedirle!* Asegúrese de presentarse a tiempo, siga las instrucciones que le den, etc. Un/a empleador/a puede legalmente despedir a alguien por mal desempeño laboral incluso durante una campaña de organización sindical.

¿Qué hago si mi jefe/a no respeta mis derechos?

Informe a su empleador/a que **la ley protege su derecho a organizarse**. Si alguien de la gerencia le pregunta sobre la actividad sindical, anote la fecha, quién habló con usted y qué se dijo. ¡Cuénteles a otros trabajadores o al personal profesional del sindicato lo que sucedió inmediatamente!

- Usted no tiene la obligación legal de informar al/a empleador/a sobre sus actividades de organización.
- Si su empleador/a le amenaza porque no quiere hablar de su organización, está infringiendo la ley y puede presentar una denuncia por Prácticas Laborales Injustas (ULP) en su contra.

Para obtener más ayuda sobre las reglas sobre la sindicalización y sobre la presentación de un cargo por Prácticas Laborales Injustas (ULP), comuníquese con:

National Labor Relations Board Regional Office (para los empleados del sector privado):

Dirección – 915 2nd Ave Room 2948, Seattle WA 98174

Teléfono – (206) 220-6300, TTY – (206) 220-6292

Sitio web – <https://www.nlrb.gov/region/seattle>

Public Employment Relations Commission (Comisión de Relaciones Públicas de los Empleados - Para los empleados del sector público)

Teléfono – (360) 570-7300

Dirección en King County – 9757 Juanita Drive NE, Suite 201, Kirkland, WA 98304

Sitio web – www.perc.wa.gov

5.4 Derechos y responsabilidades de los miembros del sindicato

Una vez teniendo un sindicato, se contará con muchos derechos que de otra manera no se tendrían en el lugar de trabajo.

El derecho de representación - Derechos Weingarten

La ley federal le otorga el derecho a contar con un/a delegado/a sindical u otro representante del sindicato para que le acompañe durante una "entrevista de investigación" por parte de un/a gerente que podría dar lugar a una acción disciplinaria, es decir, cuando se le llama para discutir si ha hecho algo malo. Esto es lo que se conoce como sus **Derechos Weingarten**. Si usted cree que su gerente le está pidiendo reunirse sobre un tema que podría conducir a que le disciplinen, usted tiene derecho a recibir asesoramiento y asistencia durante esta conversación.

Si su empleador/a rechaza su solicitud de representación sindical y le hace preguntas de todos modos, puede negarse a responder a cualquier pregunta hasta que tenga un representante con usted. Sin embargo, no debe abandonar la reunión hasta que su empleador/a le diga que puede hacerlo.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es el proceso en el que los representantes sindicales y un/a empleador/a negocian las condiciones de empleo, incluyendo el salario, las prestaciones, las horas, las licencias, las políticas de salud y seguridad, etc. Tanto el sindicato como el/la empleador/a están obligados por ley a negociar de "buena fe", es decir, a hacer un esfuerzo serio para llegar a un acuerdo.

Un "equipo de negociación" designado o elegido representará a los empleados en las negociaciones de un contrato. Si se ha afiliado a un sindicato más grande, es probable que también esté acompañado/a por un/a miembro del personal profesional o un/a funcionario/a del sindicato. Si ambas partes están de acuerdo con un contrato, los miembros del sindicato votarán para aceptarlo o rechazarlo - regla de la mayoría. Si se rechaza, entonces ambas partes tienen que

negociar un poco más. Si se aprueba, entra en vigor. Un contrato sindical puede durar cualquier longitud de tiempo, pero la mayoría duran de dos a cuatro años.

Cuotas sindicales

Las cuotas sindicales proporcionan a su sindicato dinero para operar. Las cuotas son un porcentaje de sus ingresos o una tarifa fija. Las cuotas pagan muchas cosas diferentes, incluyendo la negociación, organización, salarios del personal, fondos de huelga y contribuciones a causas de la comunidad. En la mayoría de los casos, las cuotas sindicales no se pueden gastar en actividades políticas. Muchos sindicatos tienen comités de acción política separados (PAC) que funcionan con contribuciones voluntarias.

Los empleados que están cubiertos por un contrato sindical pero que no quieren ser miembros tienen a veces la opción de pagar una cuota reducida de "agencia" o de "participación justa" para cubrir el costo de su representación. Recuerde que los no miembros que pagan cuotas reducidas probablemente no tienen derecho a votar en asuntos sindicales.

El deber de representación justa

En virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, todo sindicato tiene la obligación legal de representar equitativamente a todos los trabajadores en la unidad de negociación. Su sindicato no puede discriminar a los trabajadores por su raza, género, sexualidad, edad, nacionalidad, situación migratoria, discapacidad o su condición de miembro que paga cuotas, no miembro o pagador de cuotas de agencia.

¿Podemos realizar una huelga?

La Ley Nacional de Relaciones Laborales protege su derecho a la huelga en algunas situaciones. Determinar si una huelga es legal o no y qué protecciones tiene depende de la razón de la huelga, de cómo se comportan los trabajadores y el/la empleador/a, del tipo de lugar de trabajo y de otros factores. Para obtener más información sobre qué huelgas están protegidas, visite el sitio web de la Junta Nacional de Relaciones Laborales: <https://www.nlr.gov/strikes>.

Para los empleados del sector público (federal, estatal, municipal, etc.) o los trabajadores de la industria del transporte cubiertos por la Ley de Trabajo en Ferrocarriles, el derecho a la huelga es más limitado. La ley del Estado de Washington prohíbe explícitamente a la mayoría de los trabajadores estatales, municipales y del condado hacer huelga, aunque el derecho de huelga de los maestros de las escuelas públicas no está claro. Las huelgas de los trabajadores federales son generalmente ilegales. Sin embargo, cuando las huelgas son ilegales, se pueden permitir otros tipos de acciones concertadas de los trabajadores.

5.5 Alternativas a los sindicatos - Organizaciones de trabajadores

Algunos trabajadores, incluidos los trabajadores agrícolas, los empleados domésticos y los contratistas independientes no tienen derecho legal a la negociación colectiva, pero aun así pueden organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo. Pueden formar organizaciones de trabajadores que velen por su bienestar.

Los pasos para formar una organización de trabajadores que represente sus intereses son los mismos, independientemente de que tenga o no un derecho legal a la negociación colectiva.

- Identificar las cuestiones que preocupan a los trabajadores y los cambios que quieren hacer.
- Construir un comité de liderazgo que pueda comunicarse con los trabajadores de todo el lugar de trabajo.
- Encontrar aliados en la comunidad - sindicatos, organizaciones comunitarias, maestros, etc. - que entiendan la manera en la que la organización en su lugar de trabajo significará una contribución positiva en la comunidad.
- Utilizar acciones colectivas para asegurar que el/la empleador/a cumpla todas las leyes que protegen a los trabajadores, incluso si no tienen un sindicato.
- Participar en la recaudación de fondos de los trabajadores y de su comunidad para ayudar a crear y mantener una organización fuerte.
- Desarrollar formas productivas de discutir los asuntos laborales con su empleador/a. Esto podría incluir un comité de gestión laboral.
- Encontrar maneras de protegerse mutuamente si el/la empleador/a trata de dividirlos.
- Mantener buenos registros de lo que sucede en el trabajo y celebrar sus victorias.

5.6 Organizaciones laborales

Si está interesado/a en organizarse para mejorar las cosas en el trabajo, aquí hay algunas organizaciones que pueden ayudarle a empezar.

Washington State Labor Council, AFL-CIO

Puede visitar el sitio web de **Washington State Labor Council** (Consejo Laboral del Estado de Washington) para encontrar una lista de sindicatos, noticias sobre el movimiento laboral, o también puede contactarles para obtener su apoyo. Esta es la organización laboral más grande del estado. Los programas principales del WSLC tienen la meta de ayudar a los trabajadores con campañas de organización, abogar a favor de las políticas que protejan y beneficien a los trabajadores y la educación sobre temas laborales. También pueden dirigirle a uno de los 15 consejos laborales locales en todo el estado de Washington, incluido el MLK Labor (<http://mlklabor.org/>) en el condado de King.

Washington State Labor Council
321 16th Ave S.
Seattle, WA 98144
(206) 281-8901
www.wslc.org

Casa Latina

Casa Latina capacita a los inmigrantes Latinx del área metropolitana de Seattle ofreciéndoles oportunidades educativas y económicas, dándoles las herramientas que necesitan para trabajar, vivir, mantener a sus familias y contribuir a la comunidad.

317 17th Avenue South,
Seattle, WA 98144
206.956.0779
<http://casa-latina.org/>

Working Washington

Working Washington es una organización de trabajadores de todo el estado con la misión de construir un movimiento para mejorar los sueldos y las condiciones de trabajo y abogar por el aumento de los sueldos, la mejora de los estándares laborales y el cambio de la conversación sobre la riqueza, la desigualdad y el valor del trabajo. Visite su sitio

web: <http://www.workingwa.org/>, o póngase en contacto con ellos en: info@workingwa.org |
Teléfono: **253-256-5176**

WA Building and Construction Trades Council

El Consejo de Construcción de Washington une a muchos sindicatos de la construcción. Su sitio web es www.wabuildingtrades.org

Labor Education and Research Center, South Seattle College

El Centro de Educación e Investigación Laboral puede asistirle si necesita aprender sobre sus derechos o la manera de desarrollar las habilidades necesarias para organizarse. Para comunicarse con el Labor Center, visite – <http://georgetown.southseattle.edu/lerc/>.

Capítulo 6: Grupos y situaciones especiales

Este capítulo abarca el tema de los derechos de los trabajadores para grupos y situaciones especiales en el lugar de trabajo, así como de las soluciones para ellos.

6.1 Trabajadores del hogar o domésticos

Los trabajadores del hogar o domésticos trabajan en la casa del/la empleador/a como limpiadores y cuidadores de niños. A menudo se les paga por debajo del agua y carecen de muchos derechos en el trabajo. Sin embargo, su empleador/a no puede:

- Quitarle sus bienes personales ni sus documentos;
- Golpearle, amenazarle, ni abusar de usted de ninguna manera;
- Acosarle sexualmente o agredirle de ninguna manera;
- Retenerle el salario; ni
- Hacer cualquier otra cosa que quebrante sus derechos civiles como persona que vive y trabaja en este país.

Derechos especiales para los trabajadores domésticos en Seattle

Si usted es un/a trabajador/a doméstico/a en Seattle - como empleado/a o contratista independiente - que trabaja en casas privadas como niño/a, limpiador/a de casas, trabajador/a de cuidados de personas en el hogar, jardinero/a, cocinero/a, y/o administrador/a del hogar, usted tiene derechos adicionales que se describen a continuación.

¿Los trabajadores del hogar deben recibir el salario mínimo?

Casi todos los trabajadores del hogar o domésticos de Seattle están cubiertos por el salario mínimo más alto de Seattle ([Véase el capítulo 1.1 Salario mínimo](#)). La mayoría de los trabajadores del hogar o domésticos fuera de Seattle tienen derecho a que se les pague por lo menos el salario mínimo del estado (**\$13.50 en 2020**) a menos que trabajen para un empleador/a de manera irregular, sean menores de 18 años o vivan en el lugar donde trabajan.

Goce de descansos y tiempo libre

Excepto en Seattle, los trabajadores del hogar no tienen derecho a descansar durante el trabajo. Seattle requiere los siguientes descansos:

- Un descanso de 30 minutos ininterrumpidos para comer si se trabaja más de cinco horas en un turno en la misma casa
- Un descanso ininterrumpido de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo en la misma casa.
- Si no puede tomar un descanso, su empleador/a debe pagarle más por el descanso perdido.
- Si usted es un/a cuidador/a que vive en su lugar de trabajo, debe recibir un día de descanso después de más de seis días de trabajo consecutivos

Además, la ley de Trabajadores Domésticos de Seattle impide que los empleadores se queden con cualquiera de sus posesiones o documentos como pasaportes o visas.

La ley estatal le protege para que no tenga que trabajar más de 60 horas a la semana a menos que haya una emergencia que requiera que trabaje el tiempo extra. Su empleador/a está autorizado/a a despedirle en la mayoría de los casos si no viene a trabajar, incluso si está enfermo/a o acaba de tener un bebé.

Seguridad y lesiones en el trabajo

Los empleadores están obligados a ofrecer condiciones de trabajo seguras a los trabajadores domésticos. Esto incluye proporcionar materiales de limpieza que sean tan seguros como sea posible. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores del hogar no podrán obtener compensación laboral si se lesionan en el trabajo. De cualquier manera, deberá informar a su empleador/a cuando se lesione y también pedir ayuda. Si el/la empleador/a no está de acuerdo en ayudarlo, usted tiene derecho a demandar a su empleador/a para que le ayude a pagar sus cuentas médicas y otros daños. Si esa cantidad es menor de 5,000 dólares, puede levantar una demanda en contra de su empleador/a en el tribunal de reclamos menores. Puede encontrar información sobre el tribunal de reclamos menores (también en español) en Washington Lam Help (<http://www.washingtonlawhelp.org>).

Dónde ir a buscar ayuda: Organizarse con otros trabajadores

Los trabajadores del hogar pueden unirse para ayudarse mutuamente, pero no tienen derecho a sindicalizarse. En otras palabras, su empleador/a no está obligado/a a negociar o firmar un contrato. En Seattle, algunos trabajadores del hogar o domésticos que no pueden formar un sindicato se unen para encontrar trabajo y ayudar a protegerse mutuamente a través del Centro de Trabajadores de Casa Latina (<http://casa-latina.org>).

Los trabajadores de limpieza u otros trabajadores de servicios domésticos que están empleados por un negocio, no por una familia privada, probablemente tienen el derecho a formar un sindicato (vea [el Capítulo 5 - Su derecho a organizarse](#)).

¿Qué puedo hacer si mi empleador/a está quebrantando la ley?

En Seattle, puede presentar una reclamación ante Office of Labor Standards (la Oficina de Estándares Laborales) (<https://www.seattle.gov/laborstandards/contact>). Fuera de Seattle, puede presentar una reclamación sobre los derechos laborales en el Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington (<https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/worker-rights-complaints>). Otros recursos incluyen Fair Work Center (<https://www.fairworkcenter.org/get-help/>), Legal Voice (<https://www.legalvoice.org/domestic-worker-rights>) y Casa Latina, arriba mencionada.

6.2 Jornaleros

Los jornaleros hacen trabajos temporales, a menudo en la construcción, la jardinería y la fabricación. A menudo se les paga extracontablemente y se les clasifica erróneamente como

contratistas independientes. La siguiente sección es para los jornaleros que son verdaderos empleados, incluso si están mal clasificados como contratistas independientes.

¿Mi empleador/a tiene que pagarme el sueldo mínimo y las horas extras?

Los jornaleros tienen derecho a que se les pague por lo menos el sueldo mínimo (12,00 dólares por hora en 2019) y el derecho a que se les paguen horas extras (tiempo y medio) por cada hora que trabajen más de 40 en una semana para un/a solo/a empleador/a, ya sea un individuo o una agencia.

¿Mi empleador/a tiene que pagarme por el tiempo de espera y de transporte?

No se le tiene que pagar por el tiempo de espera para llegar al trabajo, a menos que esté trabajando en el camino a un sitio de trabajo, o se le traslade a algún sitio diferente por el/la mismo/a empleador/a. Si es libre de dejar el lugar de trabajo, entonces no tienen que pagarle mientras espera a hacer el trabajo. Sin embargo, si su empleador/a le dice que tiene que presentarse a una hora determinada, se le debe pagar a partir de ese momento, tanto si el trabajo ha comenzado como si no.

¿Mi empleador/a puede deducir dinero de mi sueldo?

Si su empleador/a le ofrece algo que usted es libre de aceptar (como comidas o transporte), y está claro que se espera que usted pague por ello, su empleador/a puede sacar dinero de su sueldo siempre que su paga (después de las deducciones) sea por lo menos el sueldo mínimo y usted lo haya aceptado por adelantado. Si el/la empleador/a no le permite proporcionar su propio transporte o comidas, y su jefe se beneficia u obtiene beneficios del arreglo de cobrarle a los trabajadores por las comidas, el transporte, etc., entonces usted no debería tener que pagar.

Si su empleador/a retiene parte de su sueldo y eso da como resultado una paga inferior al sueldo mínimo, o no se le paga en absoluto, eso es robo de sueldos. Para obtener ayuda, debe ponerse en contacto con un/a abogado/a o con Casa Latina al **(206) 956-0779**.

Uniformes y equipo - En la mayoría de los casos, su empleador/a no puede deducir dinero de su cheque de pago por un uniforme, herramientas, equipo de seguridad u otros materiales que usted necesita para hacer su trabajo.

Daños a la propiedad - Salvo en circunstancias limitadas, su empleador/a no puede deducir dinero de su cheque de pago para pagar los daños a su propiedad, incluso si la culpa fue de usted. Sin embargo, puede pedirle que pague los daños o demandarle judicialmente en los tribunales para obligarle a pagarlos.

Tarifas exigidas por las agencias de trabajo diurno para poder cobrar los cheques de pago de los jornaleros - Esto no está permitido si la tarifa reduce su cheque de pago por debajo del sueldo mínimo. Estos honorarios tampoco están permitidos si el/la empleador/a se beneficia de ellos o si no son en su mayoría para su beneficio. Los honorarios están permitidos si el/la empleador/a no se beneficia financieramente y el acuerdo es mayormente para su beneficio y usted lo acepta por adelantado y por escrito.

Seguridad y lesiones en el trabajo

En 2021, la Legislatura de Washington aprobó una nueva ley sobre la seguridad de los trabajadores temporales. Tanto las agencias de trabajo temporal como los empleadores del lugar de trabajo tienen la responsabilidad conjunta de proporcionar un lugar de trabajo seguro y libre de peligros identificados. Las agencias de trabajo temporal están obligadas a:

- informarse sobre las condiciones de seguridad, las tareas de los trabajadores y el programa de seguridad del empleador del lugar de trabajo, antes de asignar a los trabajadores
- proporcionar capacitación en materia de seguridad sobre los peligros a los que podría exponerse el trabajador en el lugar de trabajo, en el idioma de su preferencia y sin costo alguno.

Los empleadores que requieren de empleados temporales deben:

- documentar e informar a las agencias temporales de los peligros
- proporcionar toda la capacitación especializada en materia de seguridad que sea necesaria
- conservar los registros de la capacitación
- Informar a los trabajadores y a las empresas de trabajo temporal de cualquier cambio de seguridad relacionado con las nuevas tareas y proporcionar la capacitación adecuada.
- Un empleado puede rechazar una nueva tarea si no ha recibido la capacitación adecuada para realizarla.

Las leyes de salud y seguridad protegen a *todos los trabajadores*, independientemente de su situación migratoria o de ser etiquetados como contratistas independientes. Puede rechazar un puesto de trabajo irrazonablemente peligroso y aun así no perder su trabajo. También tiene derecho a presentar reclamaciones sobre salud y seguridad en el Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington (L&I). Llámelos al **1 (800) 423-7233**. Hay servicios de interpretación disponibles.

Si se lesiona en el trabajo, su empleador/a es responsable de cubrir el costo de su tratamiento médico. Usted puede calificar para la compensación de trabajadores, sin importar su situación migratoria. Para obtener más información sobre cómo cobrar la compensación de trabajadores, consulte el [Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su Familia.](#)

Dónde ir por ayuda: Organizarse con otros trabajadores

Casa Latina (<https://casa-latina.org/>), el Seattle's Worker Center, ayuda a los trabajadores con problemas como el robo de sueldos y proporciona un espacio seguro para que los trabajadores se reúnan y busquen trabajo. Proporcionan un servicio de despacho de trabajadores donde cualquiera que busque trabajadores puede llamar y el Centro los envía. También establecen una escala de pago mínimo para los trabajadores que envían, éste depende de las habilidades requeridas para hacer el trabajo.

Para más información sobre los derechos de los jornaleros y lo que puede hacer para protegerse, vea el sitio web de National Day Laborers Organizing Network (Red Nacional de Organización de Jornaleros) (<https://ndlon.org/>). WorkplaceFairness (<https://www.workplacefairness.org/day-laborers>) también tiene una buena sección sobre los derechos de los jornaleros.

6.3 Trabajadores remunerados debajo del agua

El trabajo debajo del agua es todo trabajo pagado que no se reporta al gobierno estatal o federal. Los trabajadores remunerados debajo del agua generalmente son remunerados en efectivo o con un cheque personal. Por lo general, no se firma un contrato escrito con el/la empleador/a. Por lo general, es ilegal que un/a empleador/a lo contrate para trabajar debajo del agua.

Sus derechos como trabajador debajo del agua

Si se le paga en efectivo, como trabajador/a "debajo del agua", tiene derecho a los mismos derechos y prestaciones que los demás trabajadores, pero puede ser difícil demostrar que trabajó para un/a empleador/a en particular. Pueden negar que alguna vez trabajó para ellos, o decir que era un "contratista independiente".

Un contrato verbal es un acuerdo que no está escrito, pero los trabajadores y los empleadores siguen estando obligados a cumplirlo. Es mejor tener todo por escrito para protegerse.

Los empleados que trabajan por debajo del agua tienen derecho a recibir el sueldo mínimo (12 dólares por hora en 2019) y normalmente horas extras. Lleve un registro de las horas y días que trabaja y toda la información que pueda reunir sobre la persona o empresa para la que trabajó.

Su empleador/a es responsable de proporcionar un lugar de trabajo seguro a todos los trabajadores, incluso a los que cobran por debajo del agua. Para más información sobre sus derechos a un lugar de trabajo seguro y sobre cómo denunciar un lugar de trabajo inseguro [consulte el Capítulo 4: Su derecho a un lugar de trabajo seguro](#). Los empleados que trabajan por debajo del agua, incluso los trabajadores indocumentados, tienen derecho a recibir una indemnización por accidentes de trabajo si se lesionan en el trabajo (vea [el Capítulo 2.5: Lesiones en el trabajo y enfermedades profesionales](#)).

¿Necesita más ayuda?

Si necesita ayuda para comprender o reclamar estos derechos, póngase en contacto con uno de los servicios legales gratuitos o de precio reducido que se enumeran en el capítulo de *Recursos* al final de este libro.

Si se encuentra en el área de Seattle, puede ponerse en contacto con el Fair Work Center (<https://www.fairworkcenter.org/get-help/>) o llamar al **844-485-1195** para obtener ayuda. También puede ponerse en contacto con una organización comunitaria, como Casa Latina (<https://casa-latina.org/>) que ayuda a los trabajadores que trabajan por debajo del agua y a los trabajadores indocumentados.

Para más información sobre los derechos de los trabajadores indocumentados, vea el [capítulo 6.5](#) a continuación.

6.4 Trabajadores jóvenes, nuevos empleos

Trabajadores adolescentes

¿Cuántos años debo tener para poder trabajar?

En el Estado de Washington, la edad mínima para los trabajadores adolescentes es de 14 años. Hay algunas excepciones para algunos trabajos agrícolas o cuando un adolescente trabaja en un negocio que es propiedad *total* de sus padres o tutores.

Para poder contratar a un trabajador menor de 18 años, el/la empleador/a debe tener un **Permiso de Trabajo para Menores** (<http://bls.dor.wa.gov/minorworkpermit.aspx>) del Departamento de Hacienda. Su empleador/a también debe tener un **formulario de autorización** de sus padres y/o de su escuela. (<https://lni.wa.gov/workers-rights/youth-employment/hours-of-work>)

¿Cuál es el sueldo mínimo para menores?

El sueldo mínimo en el Estado de Washington para los trabajadores de 16 y 17 años es el mismo que para los adultos – 12,00 dólares por hora en 2019. A los adolescentes menores de 16 años se les debe pagar por lo menos el 85 por ciento del sueldo mínimo - 10.20 dólares en 2019. Las **excepciones** al sueldo mínimo para los trabajadores agrícolas también se aplican a los adolescentes (<http://www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/files/policies/esa1.pdf>).

Descansos para los adolescentes

Todos los trabajadores no agrícolas de 14 y 15 años tienen derecho a un descanso de 30 minutos ininterrumpidos para comer por cada cuatro horas que trabajan cada día. También deben tener un descanso pagado de al menos 10 minutos por cada dos horas trabajadas.

Todos los trabajadores no agrícolas de 16 y 17 años y todos los trabajadores agrícolas menores de 18 años tienen los mismos derechos que los trabajadores adultos. Para más información, véase el [Capítulo 1.7](#).

¿Cuándo se permite que los adolescentes trabajen?

La mayoría de los adolescentes menores de 18 años no pueden trabajar durante el horario escolar. También hay límites en cuanto a las horas y a la cantidad de tiempo que los adolescentes pueden trabajar durante las horas no escolares. El tiempo que pueden trabajar depende de la edad, el tipo de trabajo y si es durante el receso escolar o durante la semana escolar.

Para adolescentes en trabajos no agrícolas, vea: <https://lni.wa.gov/workers-rights/youth-employment/hours-of-work>

Para adolescentes en trabajos agrícolas vea: <https://www.lni.wa.gov/workers-rights/youth-employment/hours-of-work#agricultural-jobs>

La seguridad de los adolescentes en el trabajo

Para obtener más información sobre los trabajadores adolescentes, visite [el Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia](#). Además, los adolescentes no pueden realizar trabajos que puedan ser potencialmente peligrosos para ellos, como conducir vehículos, exponerse a sustancias químicas peligrosas, trabajar a gran altura, usar equipos peligrosos o trabajar con explosivo, excepto para los mayores de 16 años que participen en programas de aprendizaje en el lugar de trabajo y prácticas aprobados por el Estado.

Puede encontrar listas completas de tareas que los adolescentes no pueden realizar en línea. Para adolescentes en trabajos no agrícolas: <https://lni.wa.gov/workers-rights/youth-employment/prohibited-duties>

Para adolescentes en trabajos agrícolas: www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/TeenWorkers/Agri/Prohibited/default.asp

Dónde buscar ayuda

Para obtener más información sobre los trabajadores adolescentes, visite: <http://www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/TeenWorkers/default.asp>. El trabajo de los adolescentes en Washington está regulado por el Departamento de Industria y Trabajo del Estado de Washington (L&I). Si cree que sus derechos están siendo quebrantados, comuníquese a Employment Standards Office (Oficina de Estándares de Empleo de L&I) en la dirección web arriba mencionada o llame al **(866) 219-7321**.

Si hay un sindicato en su lugar de trabajo, tendrá prestaciones adicionales y acceso a ayuda a través de su contrato de negociación colectiva y representantes sindicales. Asegúrese de tener una copia de su contrato de negociación colectiva y sepa con quién comunicarse si llegase a necesitar ayuda.

Pasantías

Las pasantías pueden ser remuneradas o no, dependiendo del/a empleador/a. El/la proveedor/a de la pasantía debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro y cumplir con todas las leyes de salud y seguridad. Para obtener más información, consulte el [Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia](#).

Pasantías en una empresa con fines de lucro

Aunque reciba créditos escolares, una pasantía en una empresa con fines de lucro sólo puede ser no remunerada si se cumple la **totalidad** de las seis normas siguientes:

1. La pasantía debe ser mayormente educativa. Puede incluir algo de experiencia laboral real, pero usted no debe estar haciendo tareas rutinarias del negocio todo el tiempo. Una pasantía debe ayudar a desarrollar una serie de habilidades que podrían ayudarle en una serie de trabajos diferentes.
2. La pasantía debe beneficiarle principalmente a usted, el/la pasante.
3. No puede ser contratado/a *en lugar* de los trabajadores regulares. Esto significa que, si el/la empleador/a le hubiera pagado a otra persona para que hiciera las tareas que usted

está haciendo, entonces probablemente debería estar pagándole a un/a empleado/a legítimo/a.

4. El/la empleador/a no debe beneficiarse directamente del trabajo que usted desempeñe.
5. No se le garantiza un trabajo al final de la pasantía. Si existe un acuerdo de que probablemente será contratado/a al final de la pasantía, entonces debería ser remunerado/a como un/a empleado/a regular desde el principio.
6. Usted y el/la proveedor/a de la pasantía deben saber y acordar que la pasantía no será remunerada.
- 7.

Si su pasantía no cumple con estas pautas, entonces podría ser un/a empleado/a. Como empleado/a, debe recibir al menos el sueldo mínimo y el pago de horas extras. Para obtener ayuda y más información, consulte la página web de las prácticas del United States Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos): <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.htm>. Es posible que le paguen por trabajos anteriores, aunque haya terminado la pasantía o haya obtenido créditos escolares o universitarios por ella.

Pasantías en organizaciones sin fines de lucro

La ley federal permite pasantías no remuneradas en empresas sin fines de lucro (como escuelas, iglesias y organizaciones gubernamentales). En este caso, usted es un/a voluntario/a y no tiene que recibir el sueldo mínimo o las horas extras.

Recursos para preguntas sobre las pasantías

Puede comunicarse con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para obtener más información sobre las pasantías remuneradas y no remuneradas.

US Department of Labor Seattle District Office (Oficina distrital de Seattle)

Dirección – 300 Fifth Avenue, Suite 1130, Seattle, WA 98104

Teléfono – (206) 398-8039

Portland District Office

Portland District Office (Oficina Distrital de Portland) Si usted proviene de los condados de Wahkiakum, Cowlitz, Clark, Skamania y Klickitat, deberá comunicarse a

USDOL Wage and Hour Division Portland District office.

Dirección – 620 SW Main Street, Room 423, Portland, OR 97205

Teléfono – (503) 326-3057

Programas de aprendices

La construcción y otros programas de aprendices son una opción si usted tiene al menos 16 años, ha terminado la escuela preparatoria o su GED, no usa drogas (le pueden hacer la prueba), y le gustaría aprender un oficio cualificado mientras le pagan. Los programas de aprendices en el Estado de Washington generalmente toman de 1 a 5 años de capacitación en el trabajo. Los aprendices también reciben instrucción en el aula.

Hay diferentes requisitos para los programas de aprendices en diferentes oficios, como el trabajo eléctrico o de plomería. Entrar en un programa de aprendices puede ser competitivo. Cuando usted completa un programa de aprendiz se convierte en un trabajador maestro o "journey worker", certificado (y por lo general con licencia); un experto en su campo de trabajo.

Beneficios del aprendiz

Ayuda con el costo de la universidad: Algunos programas de aprendiz ayudan a pagar las clases en las universidades técnicas, y pueden obtener créditos para un título de asociado además de una licencia en el oficio.

Excelente capacitación y oportunidades de conseguir trabajo: Los programas de formación establecidos producen trabajadores altamente cualificados que son buscados por los empleadores. Algunos aprendices (especialmente los aprendices pertenecientes a los sindicatos) también ofrecen servicios de colocación laboral a través de sus "salas de contratación".

Aumentos de sueldo garantizados: Como aprendiz, su paga es un porcentaje creciente de la paga de un trabajador maestro. En la mayoría de los oficios, los puestos maestros son trabajos con un sueldo digno, y los sueldos de los aprendices están muy por encima de los trabajadores no cualificados.

Beneficios educativos de la Administración de Veteranos (VA): Los veteranos pueden usar los beneficios educativos de la VA durante el aprendizaje.

Trabajo en proyectos federales: Los trabajos de aprendices registrados se utilizan en proyectos de construcción financiados por el estado y el gobierno federal. Típicamente, estos proyectos ofrecen una tasa de pago más alta que los proyectos financiados privadamente y no sindicalizados.

Para más información, ver la página de Aprendiz de Industria y Trabajo: <https://lni.wa.gov/licensing-permits/apprenticeship/apprenticeship-preparation>

Salud y seguridad del/a aprendiz

Tanto si se lesiona durante la capacitación en el trabajo, en el aula o en el laboratorio, sus gastos médicos y los sueldos perdidos están cubiertos por el seguro.

Para cualquier lesión, dígaselo a su supervisor/a o instructor/a de inmediato y busque atención médica.

Para obtener más información sobre el proceso para cubrir sus gastos médicos y su sueldo perdido, vea el [Capítulo 2](#) y pregúntele a su instructor o coordinador de programa. Para obtener más información sobre las leyes de salud y seguridad que cubren todos los lugares de trabajo, vea el [Capítulo 4](#).

Trabajadores estudiantes en las universidades y colegios

Programas federales de trabajo-estudio

Algunos estudiantes trabajadores pueden calificar para programas de trabajo-estudio. Estos programas son financiados por el gobierno estatal y federal y pagan parte del sueldo de un/a estudiante.

¿Soy elegible?

- El programa de trabajo-estudio es para estudiantes de ingresos bajos y medios. Debe demostrar que necesita ayuda financiera para asistir a la universidad.
- Debe tener la documentación para trabajar legalmente en los Estados Unidos.
- Si usted es hombre, debe estar inscrito en el Servicio Selectivo.
- Debe tener un diploma de preparatoria o un equivalente reconocido (GED).
- Debe estar inscrito/a en una universidad registrada al menos medio tiempo, estar trabajando para obtener un título o certificado y demostrar que está haciendo un progreso académico satisfactorio.
- No puede estar retrasado/a en sus pagos si tiene un préstamo federal para estudiantes o deber dinero por una beca federal para estudiantes.
- No puede trabajar para un empleador/a que esté involucrado/a en la política.
- No puede trabajar para una empresa en la que usted sea el/la propietario/a (o incluso parcialmente propietario/a), y no puede trabajar para una empresa si la persona que va a verificar sus horas es parte de su familia.

Para el programa del Estado de Washington, todo lo anterior tiene que ser cierto, y además:

- No puede estar estudiando para obtener un título de teología o religión. Tampoco puede trabajar para ningún/a empleador/a que esté relacionado/a con una religión, aunque se hacen algunas excepciones con hospitales.
- Debe ser residente del Estado de Washington.

Para presentar una solicitud, debe rellenar la Solicitud Gratuita de Ayuda Federal para Estudiantes (FAFSA) en línea en www.fafsa.ed.gov. Después de presentar su solicitud, será considerado/a para los programas federales y del Estado de Washington.

Si se obtiene un premio de Work Study (trabajo-estudio), tendrá que encontrar un trabajo por su cuenta con un/a empleador/a que participe en el programa. La oficina de empleo estudiantil o el centro de carreras de su universidad puede ayudar a encontrar empleadores y también será un contacto para el Programa Federal de Estudio y Trabajo. Como empleado/a de trabajo-estudio, tiene los mismos derechos que un/a empleado/a normal, por ejemplo, el derecho a recibir el sueldo mínimo.

Para más información sobre el Federal Work-Study Program (Programa Federal de Trabajo-Estudio)

Federal Student Aid Information Center

Teléfono – (800) 433-3243 o (800) 4FED-AID

Sitio web – <http://studentaid.gov/understand-aid/types/work-study/>

Más información sobre el Washington State Work Study Program (Programa de Trabajo-Estudio del Estado de Washington)

Puede encontrar más información sobre el programa Work Study (trabajo-estudio) del Estado de Washington en la página web del Consejo de Logros Estudiantiles del Estado de Washington: <https://www.wsac.wa.gov/state-work-study>

Estudiantes trabajadores internacionales

Empleo en el campus

Los estudiantes en los Estados Unidos que tienen visas F-1 pueden calificar para trabajar en ciertos empleos en el campus que sirven a los estudiantes, tales como librerías o cafeterías del campus. Después de un año escolar, pueden trabajar en lugares fuera del campus que están conectados a la escuela, como laboratorios de investigación. Los estudiantes internacionales pueden trabajar en el campus durante 20 horas por semana mientras la escuela está en sesión y 40 horas por semana durante los descansos. No es necesario obtener una autorización de trabajo separada para el empleo en el campus si se tiene una visa F-1. Puede encontrar más información sobre la inmigración de estudiantes en el sitio web del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos en <http://www.ice.gov/sevis/students/>.

Capacitación curricular o práctico opcional (CPT Vs. OPT)

Los programas CPT y OPT permiten a los estudiantes internacionales obtener experiencia laboral en los Estados Unidos. Estos programas requieren la finalización de un año en la universidad de la que se va a graduar, y requieren que su trabajo se relacione con su especialidad. Es posible que le paguen por el CPT y el OPT, y que pueda trabajar durante el año escolar. Para obtener más información visite: www.ice.gov/sevis/practical-training/

Extensión de STEM

Si participó en un OPT, puede obtener una extensión STEM de 17 meses por única vez si su especialidad y trabajo están relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas y su empleador/a utiliza el E-Verify. Solicite la extensión antes de que se agote su OPT.

Desempeñar un trabajo en una organización internacional

Puede trabajar como pasante en una organización internacional aprobada por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) siempre que tenga la situación migratoria F-1 y viva en los Estados Unidos. Puede encontrar más información sobre el Programa de Pasantías de Organizaciones Internacionales en línea en <http://www.ice.gov/sevis/employment#internship>

Excepción por graves dificultades económicas

Los estudiantes internacionales que cuentan con una visa F-1 que experimentan dificultades económicas inesperadas pueden trabajar fuera del campus en un empleo no relacionado con su campo. Para calificar para esto, deben tener un buen desempeño en la escuela y demostrar al USCIS que el empleo en el campus no es suficiente para satisfacer sus necesidades financieras.

Trabajadores jóvenes y estudiantes indocumentados ¿Puedo trabajar en los Estados Unidos?

Un/a empleador/a no puede contratarle sin un permiso de trabajo. Si trabaja en los Estados Unidos, tiene derecho a ganar el sueldo mínimo y está cubierto/a por la mayoría de los demás derechos que se mencionan en este manual. Por favor, vea la sección en este capítulo sobre los trabajadores indocumentados para obtener más información.

¿Cómo puedo obtener autorización para trabajar en los Estados Unidos?

De acuerdo con el USCIS, el programa de Acción Diferida para la Llegada de los Niños (DACA) ya no acepta nuevas solicitudes individuales de acción diferida y Documentos de Autorización de Empleo (EAD). Están aceptando solicitudes de renovación. Para más información, visite la página web de actualización de DACA del

USCIS: <https://www.uscis.gov/humanitarian/consideration-of-deferred-action-for-childhood-arrivals-daca>, el [Northwest Immigrant Rights Project](#), o consulte a un/a abogado/a de inmigración.

Recursos

Para más recursos para los trabajadores estudiantiles indocumentados, visite la página web de Immigrants Rising: <https://immigrantsrising.org/resource/overview/>

Condonación del préstamo estudiantil relacionado al servicio público

Como resultado de la "Ley de Reducción de Costos y Acceso a la Universidad de 2007", si trabaja en la administración pública tiene derecho a que se le condonen todos sus préstamos federales directos para estudiantes, libres de impuestos.

Para calificar para el programa, debe solicitar la inscripción, ser aceptado/a y luego hacer 10 años de pagos puntuales que califiquen (120 en total) para su deuda estudiantil federal. A partir del 1 de octubre de 2007, debe trabajar a tiempo completo en el servicio público por lo menos 30 horas a la semana (puede combinar varios trabajos a tiempo parcial para cumplir con este requisito). Después de hacer sus 120 pagos a tiempo, el Departamento de Educación de los Estados Unidos condonará la deuda federal restante de su préstamo estudiantil.

La condonación de préstamos para el servicio público (PSLF) no es un plan de pago, como el reembolso basado en el ingreso o el pago según el ingreso; es un programa separado que incentiva una carrera en el servicio público.

¿Quién es elegible?

Cualquiera que pueda responder "sí" a las siguientes 5 preguntas es elegible para el PSLF:

1. ¿Trabaja a tiempo completo en el servicio público?
2. ¿Trabaja a tiempo completo?
3. ¿Su préstamo califica?
4. ¿Su plan de pago califica?
5. ¿Sus pagos califican?

Recursos:

Para más información, visite la página web del Departamento de Educación de los Estados Unidos: <https://studentaid.ed.gov/sa/repay-loans/forgiveness-cancellation/public-service>, o la página web de la Crisis de Deuda Estudiantil: <https://studentdebtcrisis.org/tools/>

6.5 Trabajadores indocumentados

Sus derechos como trabajadores indocumentados

¡Ser una persona indocumentada no significa que no tenga derechos en el trabajo!

Tenga en cuenta que la ley de inmigración cambia rápidamente, así que usted debería verificar la exactitud de la información aquí proporcionada.

Tiene derecho a que le paguen el sueldo mínimo

Los trabajadores indocumentados tienen los mismos derechos sobre el sueldo, las horas, los descansos y las licencias para ausentarse sin goce de sueldo tal como los demás trabajadores. Un/a empleador/a no puede negarse a pagarle diciendo que la razón es porque no tiene papeles. Si su empleador/a no le paga todas las horas que ha trabajado, no le da descansos o no le paga el sueldo mínimo o las horas extras, eso es un robo de sueldos y es ilegal. Para más información sobre sus derechos y cómo presentar una reclamación, vea el [Capítulo 1: Su derecho a ser pagado](#).

Usted tiene derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro

Las leyes de salud y seguridad protegen **a todos** los trabajadores, independientemente de su situación migratoria. Tiene derecho a presentar reclamaciones sobre salud y seguridad en el Departamento de Industria y Trabajo (<https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/safety-complaints>). Para obtener información sobre sus derechos de salud y seguridad y cómo presentar una reclamación, consulte [Capítulo 4: Su derecho a un lugar de trabajo seguro](#).

Usted tiene el derecho a recibir compensación de los trabajadores si llegara a lesionarse en el trabajo

Todos los trabajadores, incluidos los indocumentados, pueden tener derecho a los beneficios de compensación laboral si se lesionan en el trabajo o se enferman a causa de este. La compensación de los trabajadores cubre el costo del tratamiento médico y, en algunos casos, los sueldos perdidos. Para obtener más información acerca de la compensación de trabajadores y cómo solicitarla, consulte [el Capítulo 2.5: Lesiones y enfermedades laborales en el trabajo](#).

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a organizarse con sus compañeros de trabajo



La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) protege el derecho de la mayoría de los trabajadores a organizar un sindicato y a negociar colectivamente con los empleadores. Esta ley también cubre a los trabajadores indocumentados. También le protege si participa en un "esfuerzo de

grupo" para mejorar las condiciones de trabajo, incluso si usted no cuenta con un sindicato.

Es ilegal que un/a empleador/a le discrimine por tratar de organizarse con sus compañeros de trabajo. Esta ley no protege a los trabajadores agrícolas, los trabajadores del servicio doméstico, los empleados federales, los contratistas independientes, los supervisores y los empleados confidenciales. Para obtener más información sobre su derecho a organizarse, vea el [Capítulo 5: Su derecho a organizarse](#).

Qué puede hacer si los funcionarios de inmigración se presentan a su lugar de trabajo

Los funcionarios de inmigración no pueden entrar en su lugar de trabajo, ya sea una fábrica, tienda, granja o huerta, sin el permiso del propietario o una orden judicial. Si algún funcionario obtiene el permiso, entonces le podrá hacer preguntas sobre su situación migratoria. Vea la sección del ICE en el [Capítulo 4: Su derecho a un lugar de trabajo seguro](#).

Qué pueden hacer los otros trabajadores con respecto a las redadas de inmigración en el lugar de trabajo

Los aliados y los miembros de los sindicatos en el lugar de trabajo pueden desempeñar un papel en la respuesta a la amenaza de las redadas en el lugar de trabajo. Si puede hacerlo de forma segura, tome fotos, grabe en video, documente y reporte las redadas y los arrestos.

- Obtenga los nombres y números de teléfono de cualquier testigo.
- Comparta la información sobre la redada con sus compañeros de trabajo. Si hay un sindicato en el lugar de trabajo, comuníquese con un funcionario del sindicato.
- Si los agentes del ICE o la policía entra sin una orden judicial, pida sus nombres y/o anote sus números de placa judicial.
- Reporte la redada a la línea directa de Washington Immigrant Solidarity Network (la Red de Solidaridad con los Inmigrantes de Washington (WAISN)) (Llame al **844-724-3737**).

La AFL-CIO y otras organizaciones de derechos civiles proporcionan recursos y orientación sobre cómo prepararse y responder a una redada o auditoría. Póngase en contacto con el AFL-CIO para pedir una copia de su kit de herramientas y de las redadas y auditorías en el lugar de trabajo: <https://actionnetwork.org/forms/defend-and-resist-workplace-raid-and-action-toolkit?source=website>

Discriminación y represalias

Es ilegal que un/a empleador/a le contrate si es indocumentado/a, y puede negarse a contratarle, o puede despedirle por serlo. Sin embargo, una vez que usted tenga un trabajo, tiene algunas protecciones. Su empleador/a no puede discriminarle por motivos de raza, sexo, embarazo, nacionalidad, orientación sexual, identificación de género, religión, edad, discapacidad o varias otras categorías. Para obtener más información, consulte el [Capítulo 3: Su derecho a no ser discriminado/a](#).

Derecho contra las represalias y los despidos ilegales: Represalias significa que su empleador/a lo despide, le da un peor trabajo o lo/a denuncia al Servicio de Inmigración y Aduanas (ICE) porque usted presentó una reclamación al gobierno sobre sus condiciones de trabajo. También es una represalia si su empleador/a le *amenaza* con tomar represalias como las mencionadas anteriormente. Las represalias son en contra de la ley y **debe buscar la ayuda de un/a abogado/a**.

Seguro de Desempleo, Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI) y/o Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI)

Si usted está indocumentado/a, **no puede** cobrar el seguro de desempleo, el Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI) o el Ingreso de Seguridad Suplementario (SSI). Sin embargo, si califica para trabajar bajo la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA), puede ser elegible para el seguro de desempleo. Consulte la sección Jóvenes indocumentados y estudiantes trabajadores a continuación para obtener más información sobre DACA.

Presentación de una reclamación sobre los derechos en el lugar de trabajo

Si decide presentar una reclamación sobre los derechos en el lugar de trabajo ante cualquiera de las agencias que se describen en este manual, hay algunas cosas que debe tener en cuenta.

CONSEJO: Las agencias gubernamentales que hacen cumplir los derechos laborales generalmente no deben preguntar sobre la situación migratoria. Si lo hacen, no tiene que responder antes de hablar con un/a abogado/a o representante legal.

Riesgos de presentar una reclamación - ICE

El mayor riesgo de presentar una denuncia como trabajador/a indocumentado/a es que su empleador/a pueda "tomar represalias" ilegalmente contra usted al denunciarle al ICE. Si el ICE hace un seguimiento, podrían intentar deportarle. Peor aún, si usted usó papeles falsos cuando solicitó su trabajo, podrían acusarle de un delito en el tribunal, podrían multarle, deportarle y/o se le podría impedir que vuelva a vivir y trabajar en los Estados Unidos. Estas penalidades pueden aplicarse incluso si usted está casado/a con un/a ciudadano estadounidense, tiene hijos ciudadanos estadounidenses, o ha vivido en los Estados Unidos por muchos años.

Las maneras en las que se puede proteger

Independientemente de que decida presentar una denuncia o una reclamación de compensación laboral, aquí tiene algunas formas de protegerse:

- **Considere la posibilidad de solicitar una visa U si está presentando una reclamación.** La visa U le da una situación migratoria legal *temporal* si es víctima de un delito. Si obtiene una visa U, no será deportado/a durante el tiempo que tome resolver su caso; también puede solicitar la residencia permanente. Si usted cree que ha sido víctima de un delito, entonces contacte al National Employment Law Project (Proyecto Nacional de Leyes de Empleo) (<https://www.nelp.org/>) (NELP) o a un servicio legal listado en el capítulo de *Recursos* al final de este manual para obtener ayuda con la obtención de la Visa U.
- Si el ICE se involucra, solicite que utilicen la discrecionalidad para acusar. El ICE puede optar por no proseguir con su caso si usted está reclamando sus derechos del lugar de trabajo u otros derechos. Al pedir la discrecionalidad para acusar, usted está pidiendo que no lo deporten mientras su reclamo está pendiente. Esto no significa que se le permitirá trabajar legalmente. Sólo significa que el ICE puede decidir dejar de investigar su situación migratoria mientras su demanda en el lugar de trabajo está en curso. Hable con un/a abogado/a sobre la posibilidad de solicitar la discreción para acusar.
- Busque ayuda de un grupo comunitario que ayude a los trabajadores o a los inmigrantes, como Casa Latina (<https://casa-latina.org/>) en Seattle; contáctelos al **(206) 956-0779**.
- Mantenga registros y recopile información sobre su trabajo y su empleador/a. Si su empleador/a no le proporciona los talones de pago con sus horas, o si piensa que los registros están equivocados, mantenga un registro de sus horas y otra información sobre

su empleador/a. Esto incluye su nombre completo, información de contacto y cualquier otra información que ayude a localizarle.

- Busque ayuda. Si tiene un sindicato, hable con su representante sindical. También, busque un/a abogado/a que se especialice en asuntos de inmigración legal en el lugar de trabajo, o busque ayuda de una organización de recursos/ayuda como NELP, o Northwest Immigrant Rights Project (NWIRP))(<https://www.nwirp.org/get-help/>).
- No hable sobre su situación migratoria con nadie hasta que busque asistencia legal.
- No vuelva a presentar sus papeles de inmigración a su jefe/a, ya que él/ella debió haber revisado sus papeles de inmigración cuando le contrató. No necesita volver a mostrarlos a menos que exista un buen motivo.
- **Recuerde – la unión hace la fuerza.** Si su jefe/a le está negando sus derechos, es probable que no esté solo/a. Siempre es mejor traer un grupo de compañeros de trabajo, o al menos otro/a compañero/a de trabajo con usted para presentar una queja. De esa manera pueden apoyarse mutuamente y están más protegidos por la ley. Esto se llama el derecho a la "actividad protegida y concertada" de conformidad con la ley laboral federal. Por favor, vea el [Capítulo 5: Su derecho a organizarse](#) para más información.

Nota importante: Actualmente, en la mayoría de las situaciones, una agencia del gobierno debería hacer cumplir sus derechos en el lugar de trabajo sin considerar su situación migratoria. Sin embargo, existe cierto riesgo si usted es indocumentado/a. Es muy importante buscar ayuda legal de un/a especialista, un/a abogado/a o una organización comunitaria con experiencia en ayudar a trabajadores inmigrantes con problemas laborales o de empleo. *Si contrata a un/a abogado/a, permita que él/ella hable en su nombre; no se comunique directamente con su empleador/a ni con los funcionarios del gobierno.*

Trabajadores jóvenes y estudiantes indocumentados

Acción diferida para los llegados en la infancia (DACA)

Según el USCIS, a partir de 2018, el programa de Acción Diferida para los llegados en la infancia (DACA) ya no acepta nuevas solicitudes individuales de acción diferida y Documentos de Autorización de Empleo (EAD). Están aceptando solicitudes de renovación. Para obtener más información sobre DACA, visite el [sitio web actualizado de USCIS DACA](#). Para obtener más información sobre sus derechos, comuníquese con la oficina más cercana de [Northwest Immigrant Rights Project](#), o consulte a un/a abogado/a de inmigración.

Preguntas Frecuentes: E-Verify y la carta de no coincidencia del número de Seguro Social

E-Verify

E-verify es un programa federal que compara la información de los formularios I-9 de los empleados con la información del gobierno para determinar si usted es elegible para trabajar. Si hay un desajuste, se notifica al/a empleador/a. Su empleador/a sólo puede usar E-Verify después de contratarle; su empleador/a no puede usar E-Verify para solicitantes de empleo o de manera discriminatoria.

¿Qué es una presunta no confirmación (TNC)?

Cuando hay una discrepancia en su formulario I-9, el gobierno emitirá lo que se llama una “presunta no confirmación” (TNC). Una TNC no significa necesariamente que usted no esté autorizado/a a trabajar en los Estados Unidos; sólo significa que hay una discrepancia en la información. Para más información sobre E-Verify visite el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (<http://www.uscis.gov/>).

¿Qué hago si recibo una TNC?

Si recibe una TNC, tiene el derecho de *impugnar o no impugnar* la TNC.

Si decide no impugnar la TNC: dígaselo a su empleador/a. Ellos pueden despedirle. No tiene que hacer nada más para responder al desajuste.

Si decide impugnar la TNC: dígle a su empleador/a que está impugnando la TNC y le darán información por escrito sobre cómo hacerlo. El gobierno tomará una decisión final sobre su caso. Si la decisión final de E-Verify es que efectivamente el número no coincide, su empleador/a podría despedirle.

Si decide impugnar la TNC, es ilegal que su empleador/a le despida o cambie sus condiciones de trabajo.

¿E-Verify puede reportarme al ICE?

El Departamento de Seguridad Nacional (DHS) y la Administración de la Seguridad Social administran el E-Verify. El ICE también es parte del DHS. Los trabajadores corren el riesgo de ser reportados al ICE porque E-Verify está conectado al DHS.

Carta de no coincidencia de la Administración de la Seguridad Social (SSA)

Una carta de "no coincidencia" de la SSA le dice a un/a empleador/a que los formularios presentados contienen nombres y números de seguro social que no coinciden con los registros de la SSA. La carta enumera los nombres y/o números de seguro social que no coinciden. Las cartas de "no coincidencia" de la SSA están destinadas SOLAMENTE a ayudar a la SSA a asegurarse de que sus registros y su base de datos estén correctos y que la SSA tiene el registro de ganancias correcto para cada empleado/a.

Una carta de no coincidencia por sí misma no le dice a su empleador/a que usted no está autorizado/a para trabajar, y el/la empleador/a no está obligado/a a pedir a los empleados que proporcionen sus tarjetas de seguro social u otra documentación relacionada con la inmigración. Le sugerimos que se ponga en contacto con un/a abogado/a si esto le sucede.

6.6 Miembros del servicio militar y sus familias



(Aviador principal Kayla Newman, Foto de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos)

Sus derechos laborales civiles

Como veterano o miembro de las Fuerzas Armadas, tiene derechos laborales de conformidad con la ley federal para proteger su trabajo civil cuando se presenta al servicio y cuando regresa.

Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA)

Si deja un trabajo civil para prestar servicio militar, su trabajo está protegido por la Ley Federal de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA). En general, USERRA garantiza que después de regresar del servicio, recuperará su antiguo trabajo. Tiene derecho a los mismos derechos y prestaciones basados en la antigüedad, tal como si hubiera trabajado en ese empleo civil todo el tiempo. La ley USERRA también lo protege de la discriminación en el empleo debido al servicio militar pasado, presente o futuro. La ley USERRA se aplica tanto al servicio voluntario como al involuntario de todo tipo, tanto en tiempos de paz como en tiempos de guerra.

¿A qué tengo derecho cuando me vuelvan a contratar?

- Una pronta reincorporación, que es generalmente una cuestión de días, no semanas, dependiendo de la duración del servicio.
- Derechos y prestaciones basados en la antigüedad.
- Capacitación o readiestramiento y otras adaptaciones. Esto también se aplicaría en caso de un largo período de ausencia o discapacidad.
- Si ha servido entre 30 días y seis meses en los servicios uniformados, no puede ser despedido/a sin motivo durante los seis meses siguientes a su reincorporación. Si sirvió

181 días o más, no puede ser despedido/a sin motivo durante el año siguiente a su reincorporación.

¿Tengo derecho a las prestaciones de salud y a la pensión de mi empleador/a durante el servicio militar?

Sí. Tiene derecho a continuar la cobertura del seguro médico de su empleador/a para usted y sus dependientes por un máximo de 24 meses. Sin embargo, puede que tenga que pagar el costo total de la cobertura. Si tenía un plan de pensiones o de jubilación, su empleador/a debe continuar su participación y sus contribuciones como si todavía estuviera trabajando.

Otras prestaciones

Debe ser tratado/a como si tuviera una licencia para ausentarse. Mientras esté fuera, tiene derecho a todos los derechos y prestaciones disponibles para cualquier trabajador con la política de licencia para ausentarse más generosa del/a empleador/a. Tiene derecho, pero no está obligado/a, a utilizar sus vacaciones o vacaciones anuales ganadas durante su período de servicio militar.

¿Con quién puedo hablar si creo que mi empleador/a está quebrantando mis derechos de USERRA?

Puede presentar una reclamación ante el Servicio de Empleo y Formación de Veteranos (VETS). El personal del VETS ayuda a los veteranos y a los miembros del servicio con sus problemas laborales civiles relacionados con el servicio militar. Para obtener más información, comuníquese con el Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos, **(360) 507-9739**, o visite la oficina del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en Washington ubicada en Lacey, WA.

Adaptaciones para las personas discapacitadas

Si usted llega a ser discapacitado/a o gravemente herido/a mientras presta servicio, su empleador/a debe hacer esfuerzos razonables para adaptar su discapacidad. Esto podría incluir colocarle en un nuevo puesto de trabajo dentro de la empresa o cambiar su antiguo trabajo. Por ejemplo, si se fractura la pierna durante la capacitación anual, su empleador/a tiene que hacer esfuerzos razonables para adaptar la situación con respecto a la pierna rota, o colocarle en otro puesto hasta que la pierna haya sanado. Para obtener más información sobre las adaptaciones por discapacidad, consulte el [Capítulo 3: Su derecho a no ser discriminado/a](#).

Si usted se incapacita durante el servicio, también puede ser elegible para beneficios de rehabilitación vocacional, readiestramiento y reempleo a través del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos (<https://www.va.gov/>) o llame al **(844) 698-2311**.

Licencia para ausentarse del empleo

Licencia para ausentarse de corto plazo para los miembros del servicio

Cuando el servicio le despliega, usted tiene derecho a todos los derechos y prestaciones que hubiera tenido tal como si estuviera empleado/a de forma continua, incluido el derecho a tomar licencia para ausentarse del trabajo. Tanto su servicio militar como sus horas de trabajo civil cuentan como horas trabajadas para activar los derechos de licencia para ausentarse, de conformidad con las leyes federales y estatales. Para obtener más información sobre la licencia para ausentarse por motivos médicos y familiares, consulte el [Capítulo 2: Su derecho a cuidarse a sí mismo/a y a su familia](#).

Licencia para ausentarse a largo plazo y prestaciones por discapacidad para los miembros del servicio

Si no puede volver a trabajar debido a una lesión grave o a una discapacidad, puede tener derecho a las prestaciones de discapacidad del seguro social. Para tener derecho a las prestaciones del seguro social debe ser incapaz de trabajar debido a su condición médica, pero no es necesario que su lesión se haya producido durante el servicio militar. Para obtener más información, consulte el [Capítulo 2.6: Seguro social por discapacidad a largo plazo, enfermedad y personas necesitadas](#).

Además de la licencia federal normal por discapacidad, los veteranos que están parcial o totalmente discapacitados por motivos de su servicio militar pueden recibir la paga por discapacidad militar. La discapacidad puede aplicarse a condiciones de salud mental, tal como el síndrome de estrés postraumático (PTSD), así como a condiciones físicas. El monto del pago se determina según la gravedad de la discapacidad y si se tienen hijos u otros dependientes. Para obtener más información, visite el sitio web de la Compensación por Discapacidad de la VA.

Prestaciones para las familias, cónyuges, hijos y cuidadores de personas en los servicios militares

Cuando una persona se incorpora en el ejército, su familia también se ve afectada. Las familias de los miembros del servicio pueden tener derechos para poder a ayudar con las responsabilidades de ser parte de una familia militar.

Licencia militar para ausentarse por motivos familiares de conformidad con la Ley de Licencia para ausentarse por motivos Familiares y Médicos (FMLA)

Si usted es el cónyuge, padre, hijo, hija, pareja de hecho o pariente cercano de un/a miembro del servicio cubierto en servicio activo, puede tener derecho a una "licencia para ausentarse por cuestiones militares" en virtud de la Ley de licencia para ausentarse por motivos médicos y familiares. Esta licencia puede proporcionar entre 12 y 26 semanas de ausencia sin goce de sueldo y con protección del empleo en las siguientes situaciones:

- Cuidado de un miembro del servicio que ha sido lesionado/a
- Despliegue con poca antelación
- Acontecimientos militares y actividades conexas
- Cuidado de los niños y actividades conexas
- Cuidado del padre o madre del miembro del servicio
- Arreglos financieros y jurídicos
- Asesoramiento

- Descanso y recuperación
- Actividades posteriores al despliegue

Para más información descargue la "Guía del/a empleado/a para la licencia militar para ausentarse por motivos familiares" (https://www.dol.gov/whd/fmla/2013rule/FMLA_Military_Guide_ENGLISH.pdf), o llame al Departamento de Trabajo y solicite este folleto al **866-4-USA-DOL**. Para información general sobre la Ley de Licencia Familiar y Médica, vea el [Capítulo 2](#).

La ley de licencia militar para ausentarse por motivos familiares del Estado de Washington (MFLA)

La MFLA de Washington es diferente de la FMLA federal y da a los cónyuges y a las parejas de hecho registradas de los miembros del servicio el derecho a tomar tiempo libre del trabajo para pasarlo con sus parejas antes del despliegue. Si trabaja un promedio de 20 horas semanales o más y es el/la cónyuge o pareja de hecho registrada de un miembro del servicio, puede tomar hasta quince días de licencia sin goce de sueldo del trabajo justo antes de su despliegue o cuando su cónyuge esté de licencia por tiempo personal. Los cónyuges tanto de las Fuerzas Armadas Regulares como de la Guardia Nacional o las Reservas son elegibles.

Para obtener más información, descargue la Guía MFLA de Trabajo e Industrias. (<https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/leave-for-military-spouses-and-certain-emergency-personnel>)

Otra información para las familias de los militares

Para obtener más información sobre los programas de apoyo a las familias de los militares, incluyendo la búsqueda de un nuevo trabajo si su familia es transferida, el cambio de escuela para sus hijos, la atención médica, la asistencia financiera y más, visite el sitio web de la Asociación Nacional de Familias de Militares.

Programas de restauración de empleo civil

Hay un número de programas para veteranos para ayudarle a obtener la educación, experiencia y habilidades necesarias para que pueda ser competitivo/a en el mercado laboral civil.

Apoyo a la educación universitaria - el GI-Bill

El proyecto de ley GI-Bill, proporciona apoyo financiero para la educación y la vivienda a los veteranos que han sido dados de baja con honores. Los beneficios potenciales incluyen matrícula y cuotas para las universidades públicas del estado, suplementos de vivienda y provisiones. Para obtener más información, consulte el sitio web de la Ley GI.

Programas de terapia de trabajo compensado (CWT)

La VA ofrece rehabilitación vocacional a través de los programas de Terapia de Trabajo Compensado (CWT). Estos programas apoyan a los veteranos que tienen discapacidades físicas

y mentales para que encuentren oportunidades de trabajos competitivos. Los planes de rehabilitación de CWT se desarrollan individualmente para cada veterano/a.

Para obtener información sobre los programas de CWT, consulte el sitio web de CWT de la Administración de Salud para Veteranos, o llame a una de las oficinas del Estado de Washington que figuran en el sitio web de CWT.

Recursos para veteranos

La línea de crisis de los veteranos

La Línea de Crisis para Veteranos conecta a los veteranos en crisis, a sus familias y amigos con personal de respuesta de emergencias calificado y atento de la Administración de Veteranos a través de una línea telefónica confidencial, un chat en línea o un mensaje de texto. Los veteranos y sus seres queridos pueden llamar al **800-273-8255** y **presionar 1**, chatear en línea en su sitio web, arriba mencionado, o enviar **un mensaje de texto al 838255** para recibir apoyo confidencial las 24 horas del día, 7 días a la semana, 365 días al año. El soporte para TTY está disponible en el **1-800-799-4889**.

Línea de emergencia de derechos de los soldados

La Línea Directa de Derechos de los Soldados ofrece asesoramiento e información precisa y útil sobre las bajas militares, las ausencias sin permiso (AWOL) y las ausencias injustificadas (UA), y los derechos de los soldados GI. **877-447-4487**

El Departamento de Asuntos de Veteranos del Estado de Washington (WDVA)

El Departamento de Asuntos de Veteranos es una agencia estatal de servicio completo que asiste a los veteranos, a sus familiares y a los sobrevivientes. El WDVA busca agresivamente todos los beneficios federales y estatales en nombre de los veteranos. La WDVA proporciona asistencia relacionada con el empleo a los veteranos y a otras personas elegibles, incluyendo asesoramiento laboral, asistencia para la búsqueda de empleo, remisión a un empleo y colocación. Si no vive cerca de su oficina en Olympia, puede llamar al número estatal para encontrar proveedores de servicios para veteranos en su zona. 1-800-562-2308

Centro de Servicios para Veteranos de la WDVA

Visite el Centro de Servicios para Veteranos de la WDVA (<http://www.dva.wa.gov/about-wdva/contact-us>), llame al **1-800-562-2308** o visite la oficina en 1102 Quince St SE, Olympia, WA 98504-1105

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos

El Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos (USDVA) proporciona beneficios que incluyen atención médica, discapacidad, educación y registros. Puede contactarlos al **(844) 698-2311**.

Capítulo 7: Defensa de sus derechos en el lugar de trabajo

Este capítulo trata sobre cómo responder a los quebrantamientos de sus derechos en el lugar de trabajo, qué hacer si un empleador/a toma represalias cuando usted presenta una reclamación y los derechos de privacidad en el lugar de trabajo.

7.1 Cómo defender sus derechos en el lugar de trabajo

Su empleador/a no puede tomar represalias contra usted por presentar reclamaciones sobre el quebrantamiento de sus derechos en el lugar de trabajo o por ejercer sus derechos en virtud de las leyes estatales o locales. Esto incluye **reclamaciones** sobre el sueldo mínimo, horas extras, seguridad, (incluyendo Coronavirus), discriminación o cualquier otro derecho enumerado en esta guía.

Las represalias son cualquier acción negativa que su empleador/a tome para castigarle por defender sus derechos en el lugar de trabajo. Esto podría incluir la reducción de sus horas, el cambio de turno, el darle un peor trabajo, o muchas otras acciones. **Las represalias son ilegales.**

Si su empleador/a toma represalias en su contra, puede presentar una reclamación ante el Departamento de la Industria y Trabajo del Estado de Washington (<https://lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/worker-rights-complaints>) o ante la Oficina de Estándares Laborales de Seattle (<https://www.seattle.gov/laborstandards/investigations/file-a-complaint>) .

Si los problemas del lugar de trabajo afectan a varios empleados

Si el/la empleador/a está quebrantando los derechos laborales de varios trabajadores, entonces organizar una respuesta común, como un sindicato que represente a los empleados, puede ser más eficaz que presentar denuncias individuales. Un grupo organizado de empleados puede a menudo obtener una respuesta más rápida del/a empleador/a que la presentación de reclamaciones individuales a través de agencias. Tener un acuerdo con el sindicato suele significar que su empleo ya no es "a voluntad": el/la empleador/a debe demostrar que tiene "causa justa" (una buena razón) para tomar medidas contra usted si los problemas continúan en el futuro. Para más información sobre cómo organizarse en su lugar de trabajo, vea el [Capítulo 5](#).

Leyes de protección para los denunciantes

Un/a denunciante es una persona que informa a una autoridad o al público sobre actividades deshonestas o ilegales que se producen en un organismo gubernamental, o alguien que denuncia quebrantamientos de la ley por parte de una organización privada. La mala conducta puede ser fraude, corrupción o quebrantamientos de la ley sobre la salud y la seguridad.

¿Cómo puedo denunciar una conducta impropia?

Si está denunciando quebrantamientos de la ley por parte de una empresa privada, debe encontrar un/a abogado/a que le ayude con una demanda de "qui tam" o de "Ley de Reclamaciones Falsas".

Cualquier empleado/a del Estado de Washington puede reportar una acción gubernamental impropia a través del programa de denunciantes. Esto incluye a los empleados temporales, los empleados clasificados y exentos de la administración pública y los funcionarios electos. Las reclamaciones de los denunciantes pueden ser presentadas anónimamente dentro del año de ocurrido el acto. Cualquier cosa escrita por un denunciante y enviada a la oficina del auditor del estado debe ser marcada como "confidencial". Para más información, visite el sitio web de Informes del Auditor Estatal:

<https://www.sao.wa.gov/report-a-concern/how-to-report-a-concern/>

Nota: Si es un empleado/a federal, puede presentar una queja ante la U.S. Office of Special Counsel (Oficina de Asesoría Especial de los Estados Unidos). Un formulario de queja se puede encontrar aquí: <https://osc.gov/pages/file-complaint.aspx>

Puede obtener más información aquí:

Government Accountability Project

1612 K Street, NW Suite #1100

Washington, D.C. 20006

Teléfono: 202-457-0034

Sitio web: www.whistleblower.org/

National Whistleblower Center

P.O. Box 25074

Washington, D.C. 20027

Teléfono: 202-342-1903

Sitio web: www.whistleblowers.org/

En relación con todos los derechos que se tratan en este manual, recuerde siempre que si tiene una pregunta o una inquietud es muy importante documentar (escribir) todas las conversaciones que tenga con un/a empleador/a. Esto es para su protección en caso de que tenga que presentar una reclamación formal, si un sindicato le representa o si se reúne con un/a abogado/a.

7.2 Privacidad en el lugar de trabajo

El Internet ha hecho pública una gran cantidad de información personal que está disponible para todos, incluidos los empleadores. Los tribunales están empezando a poner límites a la información que los empleadores pueden usar contra los empleados. Para obtener información más detallada sobre sus derechos de privacidad en el trabajo, visite el sitio web:

www.workplacefairness.org/

¿Se le permite a mi empleador/a registrarme a mí o a mis pertenencias en el trabajo?

Depende. Generalmente, los empleadores públicos sólo pueden registrar las personas, escritorios y propiedades de sus empleados cuando tienen una sospecha razonable de que un acto indebido se está llevando a cabo. Los empleadores privados tienen menos limitaciones. Si su empleador/a tiene una política que establece que pueden realizar registros de su persona o de sus pertenencias, entonces puede tener el derecho a hacerlo. Sin embargo, si no tienen esa política y los

trabajadores pueden demostrar que existe una "expectativa razonable de privacidad" en ciertas situaciones de trabajo, entonces puede ser ilegal que el/la empleador/a realice esos registros. Además, si tiene un contrato sindical, el contrato puede poner límites al derecho del/a empleador/a de registrarle y vigilarle en el trabajo.

¿Se le permite a mi jefe/a grabarme en vídeo o en audio en el trabajo?

Sí. Los empleadores pueden hacer grabaciones de video o audio de sus empleados mientras están en la propiedad de la empresa. Sin embargo, no se les permite filmar en lugares donde la mayoría de la gente espera privacidad como baños, áreas designadas para amamantar o vestidores.

¿Mi jefe/a puede controlar mi teléfono, correo electrónico, computadora o coche del trabajo?

Sí. Su empleador/a puede legalmente ver, rastrear y registrar todos los datos que pasan por la propiedad de la compañía. Muchos empleadores controlan los teléfonos, el correo electrónico, las computadoras, el correo postal y los vehículos de la empresa.

¿Mi jefe/a puede mirar mis cuentas en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Twitter)?

Su empleador/a puede mirar cualquier cosa que sea accesible públicamente en línea. La cuestión de si el empleador/a puede o no usar esa información en su contra aún no está clara. Su empleador/a **no puede** exigirle que le dé su contraseña o que usted le marque como "amigo/a" en su cuenta personal de redes sociales.

¿Mi jefe/a puede despedirme por decir cosas malas sobre la compañía en línea?

Si un grupo de dos o más compañeros de trabajo está hablando en línea sobre el deseo de mejorar sus sueldos o condiciones de trabajo, eso probablemente está protegido como "actividad concertada" bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Podría ser ilegal que su jefe/a le despidiera o le castigue por ello. Sin embargo, si está quejándose de los productos de la empresa o de su aversión general en contra de un/a supervisor/a o compañero/a de trabajo, y no muestra ningún interés en mejorar las cosas, probablemente podría ser despedido/a legalmente por eso. Para más información sobre la actividad concertada, por favor, vea el [capítulo 12: Organizarse para mejorar las situaciones en el trabajo](#).

¿Puedo llevar un botón de Black Lives Matter en el trabajo?

Washington protege a los empleados contra la discriminación basada en el "credo", lo que incluye las posiciones políticas que se pueden expresar en las redes sociales, pero el uso de botones o camisetas con un mensaje político en el trabajo no está resuelto. Si el/la empleador/a permite a los empleados expresar algunos mensajes, pero no otros, esta aplicación incoherente podría no ser legalmente exigible.

Registros de salud, información genética y pruebas de drogas

Muchos empleadores tendrán acceso a parte de su información médica. Su empleador/a generalmente **puede**:

- Pedirle que proporcione una nota del médico u otra información sobre su salud si la necesita por razones de negocios, por ejemplo, para proporcionarle una adaptación por una discapacidad, una baja por enfermedad, una compensación laboral, un seguro médico o programas de bienestar.
- Exigirle que pase un examen médico después de que se le haya ofrecido el trabajo si todos deben hacerlo y hay una razón relacionada con el trabajo.
- Requerir que se someta a un examen de drogas en cualquier momento, siempre y cuando no se haga de una manera que solamente esté dirigida a las personas por su raza, edad, sexo, discapacidad u otro estatus protegido.

En general, su empleador/a no **está autorizado/a** a compartir esta información con nadie, a discriminarle en base a esta información o a solicitar más información de la que necesita. Para profundizar en este importante tema, visite el sitio web www.workplacefairness.org/.

Capítulo 8: ¿Soy un/a empleado/a?

Este capítulo proporciona información detallada sobre las etiquetas que utilizan los empleadores para clasificar a los empleados y qué hacer si cree que le han clasificado erróneamente.



(Dawn Arlotta/Cade Martin, Centro de Control de Enfermedades)

Muchos trabajadores no tienen los mismos derechos y protecciones que se han descrito en los capítulos anteriores. Para estar cubierto/a por la mayoría de las leyes laborales y de empleo, usted debe ser un/a empleado/a. Si su trabajo se ajusta a la definición de empleado/a, pero su empleador/a le califica de manera diferente, esto se llama "clasificación errónea".

Clasificar erróneamente a los empleados como "contratistas" o "autónomos" u otra etiqueta es ilegal según la ley federal y estatal. Los empleadores a menudo clasifican erróneamente a los trabajadores para evitar el pago de impuestos y prestaciones, y así evitar el cumplimiento de los derechos y protecciones de los empleados. Lo importante no es cómo le etiquetan, sino los hechos de su situación laboral. El hecho de que su jefe/a le llame contratista independiente no le convierte necesariamente en uno/a.

8.1 Contratistas independientes

Un/a contratista independiente es una persona que vende sus servicios directamente a múltiples consumidores o empresas en lugar de trabajar directamente para una persona. Los contratistas independientes son responsables de registrar y obtener licencias para sus empresas, hacer un seguimiento de sus propios gastos y declarar impuestos por su cuenta.

Ventajas de ser un/a empleado/a

Empleados:

- Pueden ser elegibles para la compensación de los trabajadores si se lesionan en el trabajo. (Véase el capítulo 2).
- Pueden ser elegibles para recibir el desempleo si pierden su trabajo o si les recortan las horas (Ver Capítulo 1).
- Se les debe pagar al menos el sueldo mínimo por hora (12.00 dólares por hora en 2019 en Washington).
- Normalmente ganan horas extras si trabajan más de 40 horas a la semana (Véase el Capítulo 1).
- Pagan menos en los impuestos de nómina de Medicare y del Seguro Social.
- Por lo general tienen el derecho a sindicalizarse y negociar para obtener mejor pago y beneficios (Ver Capítulo 5).
- Están protegidos contra la discriminación de los empleadores (Véase el Capítulo 3).
- Tienen derecho a tomar tiempo libre para cuidarse a sí mismos o a sus familiares (Véase el Capítulo 2).
- Están protegidos contra las represalias si hacen valer sus derechos (Véase el capítulo 7).
- Por lo general, no pagan los gastos relacionados con el trabajo, como los permisos o los uniformes.
- Estarían más capacitados para demostrar que han estado trabajando si una nueva ley de inmigración exigiera pruebas a los trabajadores que solicitan una situación migratoria legal.

Ventajas de ser un/a "contratista independiente"

- Puede trabajar para varios clientes o usuarios.
- Tiene más control sobre cuándo y dónde trabaja, siempre y cuando complete el trabajo según lo acordado.
- Puede que no necesite mostrar documentos de inmigración para conseguir un trabajo.
- Puede negociar el precio de su trabajo.

8.2 ¿Cómo sé si soy un/a empleado/a?

Para el sueldo mínimo y las horas extras, el desempleo y la compensación de los trabajadores, el grado de control que el/la empleador/a tiene sobre su trabajo determina legalmente su condición de empleado/a. Cuanto más control tenga el/la empleador/a, más probable es que usted sea considerado/a un/a empleado/a de conformidad con la ley. A continuación, se presentan algunos de los factores que las agencias estatales consideran para determinar la condición de contratista independiente.

1. El/la trabajador/a está libre de la dirección y control del/a empleador/a sobre la ejecución del servicio.
2. Si los servicios prestados no son una parte esencial del negocio del/a empleador/a.
3. Si el/la trabajador/a tiene un lugar de negocios separado del/a empleador/a.

4. Si el/la trabajador/a tiene cuentas de negocios registradas con el fisco, el Departamento de Rentas Internas (IRS).
5. Si el/la trabajador/a mantiene un conjunto separado de sus propios libros y registros de ingresos y gastos.

Para más información, vea estas hojas informativas del Departamento de Industria y Trabajo <https://lni.wa.gov/insurance/insurance-requirements/independent-contractors/> y Seguridad de Empleo: (<https://www.esd.wa.gov/employer-taxes/independent-contractors>).

Para determinar quién tiene que pagar las retenciones federales, el IRS utiliza tres factores para determinar el grado de control e independencia que tiene el/la trabajador/a: cuanto más control tiene el/la empleador/a, más probable es que el/la trabajador/a sea un/a empleado/a.

1. **Comportamiento:** ¿La empresa controla o tiene el derecho de controlar lo que hace el/la trabajador/a y cómo hace su trabajo?
2. **Financiero:** ¿Los aspectos comerciales del trabajo del/a trabajador/a están controlados por el que paga? (estos incluyen cosas tales como la forma en que se paga al trabajador, si se reembolsan los gastos, quién proporciona las herramientas/los suministros, utensilios, etc.)
3. **Tipo de relación:** ¿Existen contratos escritos o prestaciones de tipo laboral (por ejemplo, plan de pensiones, seguros, pago de vacaciones, etc.)? ¿La relación continuará y el trabajo realizado es un aspecto clave del negocio?

Según el sitio web de la IRS de Contratistas Independientes

(<http://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee>), no hay un número "mágico" o establecido de factores que "haga" que el trabajador sea un/a empleado/a o un/a contratista independiente, y ningún factor se mantiene por sí solo para tomar esta determinación. Tenga en cuenta que es posible etiquetar a un/a empleado/a de conformidad con una parte de la ley estatal o federal, y a un/a contratista independiente bajo otra sección de la ley, aunque estén desempeñando exactamente el mismo trabajo.

Empleadores conjuntos

Algunos trabajadores tienen dos empleadores legales, una situación conocida como "empleo conjunto". Un ejemplo sería el de un/a trabajador/a pagado/a por una agencia de empleo al que se le asigna un trabajo en una empresa de tecnología, en la que la empresa de tecnología supervisa al trabajador a diario. En este caso, la empresa tecnológica y la agencia de empleo son "empleadores conjuntos" y ambos son responsables de cumplir las obligaciones legales del/a empleador/a con el/a trabajador/a. Para más información sobre el empleo conjunto, véase [Política administrativa de L&I](#).

8.3 Creo que me han clasificado erróneamente. ¿Y ahora qué?

Lo que haga a continuación depende de lo que quiera que suceda. Siga leyendo para conocer algunas opciones, y obtenga asesoramiento legal de un/a abogado/a laboral sobre su situación específica. Si no puede pagar un/a abogado/a, póngase en contacto con uno de los servicios

legales gratuitos o de precio reducido que se enumeran en el capítulo de *Recursos* al final de este libro.

Si todavía tiene su trabajo y le gustaría ser reclasificado/a:

Si cree que ha sido clasificado/a erróneamente, puede pedir a su empleador/a que le reclasifique como empleado/a. Si hay otros empleados en una situación similar, reúnanse todos juntos con su empleador/a, ya que esto les dará a ustedes más protección.

Si quiere recuperar los sueldos o prestaciones que faltan:

Si usted cree que ha sido clasificado/a erróneamente y quiere buscar beneficios de desempleo, compensación laboral después de una lesión en el trabajo, sueldos que no le pagaron o dinero para gastos relacionados con el trabajo, o si quiere asegurarse de que su empleador/a pague los impuestos correctos, puede presentar reclamos y/o reclamaciones en la agencia apropiada. Necesitará comprobantes de pago o pruebas de fechas y horas trabajadas.

- **Desempleo:** Presente, tan pronto como pueda, un reclamo de desempleo en (<https://esd.wa.gov/unemployment>) y el Departamento de Seguridad de Empleo (ESD) investigará. También puede presentar una reclamación en contra de su empleador/a en el sitio web de ESD sobre fraude fiscal de empleadores (<https://esd.wa.gov/employer-taxes/employer-tax-fraud>) o llame al (360) 902-9450.
- **Compensación al Trabajador/Sueldos Perdidos:** Departamento de Industria y Trabajo en Washington, Fraude Patronal (<https://lni.wa.gov/fraud/>), o llame al 888-811-5974.
- **Retención de impuestos del Seguro Social/Medicare:** Servicio de Rentas Internas (IRS) 1 (800) 829-3676. Pregunte sobre la presentación de un formulario SS-8 de Determinación de la Condición de Trabajador: (<http://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-or-employee>)

Recursos

Recursos legales

Ayuda legal gratuita o de bajo costo

Fair Work Center (Seattle)

- Proporciona recursos que describen los derechos de los empleados en varios idiomas
- Lleva a cabo talleres para que las personas sepan cuáles son sus derechos y también proporciona información sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo en varios idiomas
- Ayuda a los trabajadores a navegar a través de las agencias gubernamentales de la ciudad, el estado y el gobierno federal
- Ofrece talleres legales gratuitos para que los trabajadores busquen asesoramiento sobre posibles quebrantamientos de la ley en el lugar de trabajo

¿Tiene alguna pregunta sobre sus derechos? Información de contacto:

Línea directa: 1-844-485-1195

Formulario en línea: <https://www.fairworkcenter.org/get-help/>

Correo electrónico: help@fairworkcenter.org

Dirección: 116 Warren Ave N., Suite A, Seattle WA 98109

Northwest Justice Project – (<https://nwjustice.org/get-legal-help>)

Washington State Bar Association – (Colegio de abogados, este programa para personas de ingresos moderados) (<https://www.wsba.org/connect-serve/volunteer-opportunities/mmp/mmpclients>)

Northwest Immigrant Rights Project (<https://www.nwirp.org/>)

Columbia Legal Services (<https://columbialegal.org>)

Para encontrar un abogado

Algunos recursos para encontrar un abogado laboral:

Washington Employment Lawyers Association (<https://welalaw.org/>)

Washington State Association for Justice – Encuentre un/a abogado/a (<https://www.washingtonjustice.org/index.cfm?pg=FindAnAttorney>)

Washington State Bar Association – Encuentre un/a abogado/a (<https://www.wsba.org/for-the-public/find-legal-help>)

Agencias locales

Seattle Office of Labor Standards

Implementa los estándares laborales de Seattle en cuanto al sueldo mínimo, el pago de licencias para ausentarse por enfermedad o seguridad, el robo de sueldos y la oportunidad justa de empleo. (limitando el uso de los registros de antecedentes penales y arresto en las decisiones de empleo).

Haga una pregunta o presente una reclamación:

Llame al (206) 256-5297

810 3rd Avenue, Suite 375, Seattle, WA 98104-1627

Horas: De lunes a viernes, de 8 a 17 horas.

Página web: <https://www.seattle.gov/laborstandards>; Envíe un mensaje a través de nuestro [formulario web](#)

Seattle Office for Civil Rights (OCR)

La oficina de derechos civiles hace cumplir las leyes contra la discriminación ilegal en el empleo, la vivienda, los alojamientos públicos y la contratación dentro de los límites de la ciudad de Seattle.

<http://www.seattle.gov/civilrights> o llame al (206) 684-4500

Normas de empleo de la Ciudad de SeaTac

<http://www.seatacwa.gov/our-city/employment-standards-ordinance>

Normas de empleo de la Ciudad de Tacoma

(<https://www.cityoftacoma.org/cms/One.aspx?portalId=169&pageId=87944>)

City of Tacoma Equal Employment Opportunity Office

La Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Tacoma (EEO) proporciona una oportunidad a los empleados y solicitantes de empleo dentro de los límites de la ciudad de Tacoma para presentar quejas sobre la discriminación y también protege de las represalias cuando se hacen denuncias o se coopera en las investigaciones de EEO.

https://www.cityoftacoma.org/government/city_departments/equity_and_human_rights/equal_employment_opportunity_office

[Oficina de EEO en la ciudad de Tacoma](#) Llame al (253) 591-5420

Agencias estatales

WA State Labor Education and Research Center

(Centro de Educación e Investigación Laboral del Estado de Washington (LERC)), proporciona programas de educación y capacitación de alta calidad para las mujeres y hombres trabajadores del estado de Washington, incluyendo educación y capacitación sindical.

6737 Corson Ave. S, Seattle, WA 98108-3450

(206) 934-6671

<http://georgetown.southseattle.edu/LERC/>

Departamento de Industria y Trabajo de Washington (L&I)

- Protege la salud y la seguridad de los trabajadores
- Asegura la atención médica y la ayuda financiera para los trabajadores lesionados
- Protege los sueldos de los trabajadores, las horas, los descansos y mucho más.

Informar sobre los fallecimientos y lesiones graves que requieran hospitalización en un plazo de 8 horas

Recursos en línea de L&I:

Sección de Derechos Laborales de L&I (<https://www.lni.wa.gov/Workers-Rights/>)

Sección de Seguridad y Salud de L&I (<https://www.lni.wa.gov/safety-health/>)

Sección de compensación de trabajadores de L&I (trabajadores lesionados)

(<https://lni.wa.gov/claims/for-employers/injured-worker-what-you-need-to-know/>)

Mapa de ubicación de las oficinas de L&I (descargar PDF)

(<https://lni.wa.gov/agency/contact/#office-locations>)

Los números de L&I que se llaman con frecuencia:

Oficina de Información y Asistencia de L&I (reclamaciones)	800-547-8367 (800-LISTENS)
Compensación del trabajador - información sobre reclamaciones automatizadas	1-800-831-5227
Los derechos civiles	1-855-682-0778
Compensación de las víctimas de delitos	1-800-762-3716
Normas de empleo/derechos en el lugar de trabajo	1-866-219-7321
Sueldo predominante	1-855-545-8163
Seguridad y salud	1-800-423-7233

Otros organismos estatales

WA Employment Security Dept (Departamento de Seguridad de Empleo de WA (ESD)) – desempleo: (<https://esd.wa.gov/unemployment>)

WA Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos de WA) – discriminación: (<https://www.hum.wa.gov/>)

WA Public Employment Relations Commission (Comisión de Relaciones Laborales Públicas de WA (PERC)) (<https://perc.wa.gov/>)

WorkSource Washington (<https://worksourcewa.com/>)

WA State Office of Attorney General, Civil Rights Division (Oficina del Procurador General del Estado de Washington, División de Derechos Civiles) (<https://www.atg.wa.gov/wing-luke-civil-rights-division>)

Agencias federales

Department of Labor (Departamento de Trabajo) - sueldo y horas, licencia médica (<https://www.dol.gov/WHD/workers.htm#complaint>)

National Labor Relations Board (Junta Nacional de Relaciones Laborales) – cuestiones de sindicalización (<https://www.nlr.gov/>)

Federal Labor Relations Authority (Autoridad Federal de Relaciones Laborales) - cuestiones de empleados federales <https://www.flra.gov/>

Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) (OSHA) <https://www.osha.gov/>

Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) <https://www.eeoc.gov/>

Comunidad / Trabajo / Organizaciones sin fines de lucro

Casa Latina

Centro para los trabajadores diurnos (jornaleros) de Seattle. Ofrece educación e intercesión a favor de los derechos de los trabajadores. <https://casa-latina.org/>

Familias Unidas por la Justicia (FUJ)

Un sindicato que organiza a los trabajadores agrícolas en el Estado de Washington, y el primer sindicato dirigido por trabajadores indígenas en Washington. FUJ es un programa de Community to Community (Comunidad a Comunidad) (C2C), una organización de justicia alimentaria y construcción de comunidades con base en Bellingham, WA.

<http://familiasunidasjusticia.org/en/home/>

MLK Labor

MLK Labor (antes el Consejo Laboral del Condado de Martin Luther King) es el cuerpo central de las organizaciones laborales del Condado de King, Washington, y está afiliado a la AFL-CIO nacional. La misión de MLK Labor es unificar las organizaciones laborales en el condado de King para crear un empoderamiento y fortaleza para todos los trabajadores. <http://mlklabor.org/>

Washington Immigrant Solidarity Network (Red de Solidaridad con los Inmigrantes de Washington (WAISN))

La misión de WAISN es proteger y hacer avanzar el poder de las comunidades de inmigrantes y refugiados. WAISN educa y moviliza a todo el estado para defender los derechos y la dignidad de todos los inmigrantes y refugiados. <https://waimmigrantsolidaritynetwork.org/>

Washington State Labor Council (El Consejo Laboral del Estado de Washington (WSLC))

El Consejo Laboral del Estado de Washington, AFL-CIO, representa y provee servicios a cientos de sindicatos locales en todo el estado de Washington. Los programas principales del WSLC son la defensa legislativa, la acción política, las comunicaciones y las relaciones con los medios, además de la asistencia en las campañas de organización. <http://www.wslc.org/>

Working Washington (Washington Trabajando)

Working Washington es una organización de trabajadores de todo el estado que lucha por aumentar los sueldos, mejorar los estándares laborales y cambiar la conversación sobre la riqueza, la desigualdad y el valor del trabajo. <http://www.workingwa.org/>