

# Pocket Guide to Worker Rights



*Know your rights*



Washington State Department of  
Labor & Industries

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

1-800-547-8367 (1-800-LISTENS)

This guide was prepared by the Department of Labor & Industries (L&I) to help you understand your rights as a worker in Washington State.

It summarizes your rights to:

- A safe and healthy workplace.
- Minimum wage and overtime pay.
- Rest and meal breaks.
- Leave usage and protected leave.
- Workers' compensation benefits if you are injured on the job or develop an occupational disease.

This guide also explains your protection against discrimination or retaliation for exercising your rights. It is against the law for your employer to discriminate against you or fire you for reporting unsafe conditions, filing a safety or workplace rights complaint, or for filing a workers' compensation claim.

Be sure you know your rights – read this guide!

**For more information:**

On the Web at  
**[www.Lni.wa.gov/Safety](http://www.Lni.wa.gov/Safety)**  
**[www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights)**

Call L&I's toll-free information line:  
1-800-547-8367 (1-800-LISTENS)

Call or visit your local L&I office  
(See the back cover for a list of office locations and telephone numbers.)

*Upon request, foreign language support and formats for persons with disabilities are available. Call 1-800-547-8367. TDD users, call 360-902-5797. L&I is an equal opportunity employer.*

# Contents

<b>Safe and Healthy Workplace</b>	<b>1</b>
What are my rights?	2
What is considered discrimination or retaliation for exercising my rights?	3
Can I walk off the job to protest unsafe conditions?	3
How do I file a workplace hazard or discrimination complaint?	4
What if I still have workplace safety and health questions?	5
<b>Wage and Hour Laws</b>	<b>7</b>
Regular wages	7
Overtime pay	8
Deductions from pay	8
Meal and rest breaks	9
Teen workers	9
How do I file a wage and hour complaint?	10
Prevailing wages on public works projects	11
<b>Leave Use and Protected Leave</b>	<b>13</b>
Washington Family Care Act: Use of paid leave to care for sick family members	13
Washington Family Leave Act: Additional leave for pregnancy and domestic-partner care	14
Pregnancy-related disability: Protection from discrimination	14
Leave for victims of domestic violence, sexual assault, or stalking	14
Leave for military spouses during deployment	15
What if I still have questions about Washington leave laws?	15
Federal Family and Medical Leave Act (FMLA)	15
<b>Workers' Compensation Benefits</b>	<b>17</b>
Protection from employer discrimination	18
<b>L&amp;I Service Locations</b>	<b>Back Cover</b>



## Safe and Healthy Workplace

The Washington Industrial Safety and Health Act (WISHA), Chapter 49.17 RCW, requires employers to provide safe and healthy working conditions, as far as reasonably possible, for workers in this state.

L&I enforces this law through its Division of Occupational Safety and Health (DOSH), which:

- Inspects workplaces to identify hazards and improve safety.
- Investigates work-related fatalities, hospitalizations, and complaints of unsafe workplaces.

This law sets minimum requirements that employers must follow and protects your right to report workplace safety and health concerns. These requirements include establishing policies that are effective in practice and providing safeguards and safety devices to make your workplace safe. You must follow the rules and policies your employer sets in place and use any required personal protective equipment (PPE) provided to you.

*Note: Federal workers and workers on federal lands should contact the U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (OSHA) at 1-800-321-6742.*



## *What are my rights?*

If you know of potentially hazardous conditions and have reported them to your employer, and they remain uncorrected, you may file a confidential complaint with DOSH. DOSH will evaluate your complaint and may schedule an inspection of your workplace.

You have the right to:

- Bring job safety and health concerns to your employer's attention.
- Discuss safety and health matters with other workers.
- Be paid for the time to put on required personal protective equipment.
- Participate in union activities concerning safety and health matters.
- Be interviewed in private by a DOSH inspector during an inspection and be paid for that time.
- Get copies of your medical records, including records of exposures to toxic and harmful substances or conditions.
- Refuse a dangerous task when certain conditions exist. See "Can I walk off the job to protest unsafe conditions?" on Page 3 of this guide.
- File safety and health grievances.
- Participate in safety and health inspections with a DOSH inspector.
- File a complaint about a workplace safety or health hazard with DOSH or Occupational Safety and Health Administration (OSHA). You may ask that your name be kept confidential.

Your employer may not fire you or discriminate or retaliate against you solely because you have taken part in protected activities such as those described above.

## *What is considered discrimination or retaliation for exercising my rights?*

By law, no one, including your employer, may take action against you for exercising your rights under the Washington Industrial Safety and Health Act. If that happens, you may have been discriminated against. Discriminatory or retaliatory actions include but are not limited to:

- Demoting you or laying you off.
- Assigning you to an undesirable job assignment or shift.
- Taking away your seniority.
- Reducing your pay or earned benefits.
- Blacklisting, threatening, or intimidating you.

## *Can I walk off the job to protest unsafe conditions?*

No, you cannot walk off the job. However, you can refuse to do a specific task if you reasonably believe that doing so would be dangerous to your life and/or health. You need to stay on the job until the issue is resolved. If you walk off the job, DOSH may not be able to protect you.

Your right to refuse a task is protected if all of the following conditions are met:

1. The refusal to work must be genuine. It cannot be a disguised attempt to harass your employer or disrupt business.
2. A reasonable person (or most people) would agree that there is a real danger of death or serious injury if you were to perform the job.
3. There isn't enough time, due to the urgency of the hazard, to get it corrected through regular enforcement channels, such as filing a complaint with DOSH.

When **all three of the above conditions** are met, you should:

1. Ask your employer to correct the hazard.
2. Ask your employer for other work.
3. Tell your employer that you won't perform the work unless the hazard is corrected.
4. Remain on the work site until ordered to leave by your employer.

***How do I file a workplace hazard or discrimination complaint?***

If you believe you have been punished or fired for reporting your safety and health concerns, contact L&I DOSH as soon as possible. You may file the complaint yourself, or you may authorize a representative, such as your union, to do it for you.

**You must file your complaint within 30 days from the time a discriminatory action occurred.**

Contact DOSH at the Department of Labor & Industries in person at any L&I office, by letter, or by telephone within 30 days from the time a discriminatory action occurred. You may file your complaint with the Assistant Director for DOSH at this address:

Assistant Director  
Division of Occupational Safety and Health  
Department of Labor & Industries  
P.O. Box 44600  
Olympia WA 98504-4600



Discrimination complaint forms are available online in English or Spanish at **[www.Lni.wa.gov/SafetyComplaints](http://www.Lni.wa.gov/SafetyComplaints)** and from local L&I offices (see back cover). You may also file a retaliation complaint with the U.S. Department of Labor, Occupational Safety & Health Administration (OSHA) within 30 days of the retaliatory act. Although OSHA will not conduct a parallel investigation, filing an OSHA complaint allows you to request a federal review of your retaliation complaint if you are dissatisfied with the state's final determination.

Call 206-757-6700 or contact the OSHA Regional Office at:

OSHA Regional Office  
300 Fifth Ave., Suite 1280  
Seattle, WA 98104-2442

### ***What if I still have workplace safety and health questions?***

Contact L&I for help to determine if you have been discriminated against.

- Call 1-800-423-7233.
- Visit an L&I office in person:  
**[www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices)**.

\_\_\_\_\_

# Wage and Hour Laws

## *Regular wages*

You must be paid at least minimum wage for all hours worked (tips cannot be counted as part of the minimum wage). Workers who are 14 or 15 may be paid 85% of the adult minimum wage. Also, you must be paid on set payday (at least once a month) and receive a statement of your wages.

## **Agricultural workers: exception to minimum wage**

Minimum wage does not apply for any individual if all the following requirements are met:

- The individual is employed as a hand-harvest laborer; and
- The individual is paid on a piece rate basis in an operation where such payment is customary; and
- The individual is a permanent resident and commutes daily from his or her own residence to the farm; and



- The individual has been employed in agriculture less than 13 weeks in the preceding calendar year. For example, someone (an adult or minor) who works less than 13 weeks per year harvesting berries during berry season, but does not normally work in an agricultural job at any other time, does not have to be paid minimum wage.

Migrant farmworkers are not exempt.

### *Overtime pay*

You must be paid one and one-half times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a fixed seven-day work week that is designated by your employer.

*Note: Agriculture workers are generally exempt from overtime.*

**Exceptions:** A few occupations are not covered by minimum wage or overtime requirements under limited circumstances. For more information about overtime pay and exemptions, go to [www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights) and click on “Overtime & Exemptions” under the “Wage & Hour” section.

Unless you are exempt, you cannot waive the right to minimum wage or overtime pay.

### *Deductions from pay*

Your employer may deduct from your wages when required by state or federal law and for certain other deductions under an agreement between you and your employer. For complete information, go to [www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights) and click on “Pay Requirements.”

## *Meal and rest breaks*

You have the right to a paid 10-minute rest break for each four hours you work and no later than the end of the third hour of the shift. In some circumstances, your employer may schedule “mini” breaks, such as two five-minute rest breaks.

You are entitled to a 30-minute unpaid meal period if working more than five hours in a day. If you must remain on duty or work during your meal period, you must be paid for the 30 minutes.

### **Agricultural workers**

- Agricultural workers must have a 10-minute paid rest break within each four-hour period of work.
- They must also be provided one additional 30-minute meal period if working 11 or more hours in a day.

## *Teen workers*

Young workers under 18 are entitled to most of the same rights as adults with a few exceptions. The minimum age for work is generally 14, with different rules for ages 16–17 and for ages 14–15.

Many jobs are allowed for anyone under 18, but some jobs are not because they are not safe. Work hours are also limited for teens; more restrictions apply during school weeks. For more information about hours of work and prohibited duties for teens, go to **[www.Lni.wa.gov/TeenWorkers](http://www.Lni.wa.gov/TeenWorkers)**.

## Meal and rest breaks for teens

- In agriculture, teens of any age get a meal period of 30 minutes if working more than five hours, and a 10-minute paid break for each four hours worked.
- In all other industries, teens who are 16 or 17 must have a 30-minute meal period if working more than five hours, and a 10-minute paid break for each four hours worked. They must have the rest break at least every three hours.

Teens who are 14 or 15 must have a 30-minute meal period no later than the end of the fourth hour, and a 10-minute paid break for every two hours worked.

You can learn more about teen safety, work hours, and prohibited jobs:

- [www.Lni.wa.gov/TeenWorkers](http://www.Lni.wa.gov/TeenWorkers) .
- Call or visit any L&I office or call toll-free: 1-866-219-7321.
- Email a question to [TeenSafety@Lni.wa.gov](mailto:TeenSafety@Lni.wa.gov) .

## *How do I file a wage and hour complaint?*

If you believe your rights have been denied by not receiving regular pay, overtime pay, or rest and meal breaks:

- Go online to [www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights) and click on “Filing a Workplace Rights Complaint” in the “Complaints/Discrimination” section.
- Call or visit any L&I office or call toll-free: 1-866-219-7321.

## *Prevailing wages on public works projects*

If you perform work on a public works construction project or on a public building-service maintenance contract, you must be paid prevailing wages.

The Washington State Prevailing Wage Act is a worker protection law requiring that workers on public works projects be paid minimum prevailing wage rates to protect workers from substandard earnings and to preserve local wage standards. The Prevailing Wage Act regulates wages paid to workers, laborers and mechanics performing public work; it does not apply to work that is clerical, executive, administrative or professional in nature, unless such person is performing construction work, alteration work, repair work, etc.

L&I administers the law and establishes the prevailing wages for each trade and occupation employed in the performance of public work. The prevailing rate of wage is established separately for each county, and reflects local wage conditions.

For further information about prevailing wage, rates for prevailing wage jobs, how to file a complaint if you think you are not receiving the proper wage, and other prevailing wage topics, you can:

- Visit **[www.Lni.wa.gov/PrevailingWage](http://www.Lni.wa.gov/PrevailingWage)** and click on “Prevailing Wage.”
- Call or visit any L&I office or call toll-free: 1-866-219-7321.

\_\_\_\_\_



## Leave Use and Protected Leave

### *Washington Family Care Act*

#### Use of paid leave to care for sick family members

If you work for an employer with a paid-leave policy (sick, vacation, certain employer-provided short-term disability plans, or other paid time off), you are allowed to use your choice of paid leave to care for sick family.

Family includes:

- Children under age 18 with a health condition that requires supervision or treatment.
- Spouse, registered domestic partner, parent, parent-in-law or grandparent with a serious or emergency health condition.
- Adult son or daughter incapable of self-care due to a disability.



## *Washington Family Leave Act*

### **Additional leave for pregnancy and domestic-partner care**

Women who qualify for leave under the federal Family and Medical Leave Act (FMLA) (see Page 15) may be entitled to additional state family leave for sickness or disability due to pregnancy. Also, Washington's Family Leave Act provides up to 12 weeks leave to FMLA-eligible registered domestic partners or same-sex spouses who need to care for an ill partner/spouse.

### *Pregnancy-related disability*

#### **Protection from discrimination**

A woman with a pregnancy-related disability is entitled to time off and job protection if she works for an employer with eight or more employees. Her health-care provider determines the amount of time off needed. For more information, contact the Washington State Human Rights Commission at [www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov) or call 1-800-233-3247.

### *Leave for victims of domestic violence, sexual assault, or stalking*

Victims and their family members are allowed to take reasonable leave from work for legal or law-enforcement assistance, medical treatment, counseling, relocation, meetings with their crime victim advocate or to protect their safety.

## *Leave for military spouses during deployment*

Spouses or registered domestic partners of military personnel who receive notice to deploy or who are on leave from deployment during times of military conflict may take a total of 15 days unpaid leave per deployment.

Your employer may not fire you or retaliate against you for using your leave for these reasons or for filing a complaint alleging a violation of these leave laws.

For more information and assistance regarding leave issues, call 1-866-219-7321.

## *What if I still have questions about Washington leave laws?*

For questions about any of Washington's leave laws, contact your local L&I office (see back cover or visit [www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices)) or call 360-902-5316 or 1-866-219-7321.

## *Federal Family and Medical Leave Act*

The federal Family and Medical Leave Act (FMLA) requires covered employers to provide up to 12 weeks of unpaid job-protected leave every 12 months to eligible employees for certain family and medical reasons. Employees are eligible if:

- They worked for their employer for at least 1,250 hours over the previous 12 months; and
- The company has at least 50 employees within 75 miles.

For more information about the federal FMLA, contact the U.S. Department of Labor at 1-866-487-9243 or visit [www.dol.gov/whd/fmla](http://www.dol.gov/whd/fmla).

\_\_\_\_\_

## Workers' Compensation Benefits

If a job-related injury or illness occurs, almost all workers are entitled to workers' compensation benefits. Workers' compensation is a no-fault program that eliminates blame to either party for workplace injuries or illnesses. Your employer must have workers' compensation coverage through L&I or be self-insured.

If your employer is self-insured, your employer, not L&I, handles your paperwork and pays for the claim. Injured workers are entitled to the same rights and benefits whether provided by L&I or a self-insured employer. Compliance with workers' compensation laws is regulated by L&I.

Workers' compensation benefits include:

- **Medical care.** Medical treatment for a workplace injury or occupational illness or disease is covered.
- **Wage replacement (time-loss).** If you are unable to work due to a work-related condition, you may be eligible for partial wage replacement benefits.



- **Stay at Work Program.** If you are injured at work, ask your medical provider and employer about the possibility of a light-duty job. You'll continue to earn wages, recover faster and keep your job secure. With the Stay at Work Program, L&I will reimburse an eligible employer up to 50% of your base wages, plus some expenses for tools, clothing and training to support you in a light-duty job during your recovery.
- **Vocational training.** If you are unable to return to work, you may be eligible for vocational training or return-to-work assistance.
- **Partial disability benefit.** If you have completed treatment but suffered a permanent partial disability, you may be eligible for a monetary award.
- **Pension benefits.** If your injury prevents you from ever becoming gainfully employed again, you may be eligible for a pension.
- **Death benefits.** If you were to die from a work-related injury or illness, your surviving spouse, registered domestic partner and/or dependents may qualify for a pension.

### *Protection from employer discrimination*

If you are injured on the job and file a workers' compensation claim, you have the right to protection from discrimination for filing a claim. If you believe your employer has penalized or discriminated against you because you filed a claim, or expressed an intent to file, you can submit a discrimination complaint by writing to:

L&I Investigations  
P.O. Box 44277  
Olympia WA 98504-4277

You must act within 90 days. If L&I finds your complaint is valid, the agency will take legal action against your employer. Options for settlement include rehiring or reinstatement with back pay.

For more information regarding discrimination:

- Call 360-902-6568 or toll-free 1-800-547-8367.
- Visit [www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/ComplainDiscrim/InjuredAtWork](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/ComplainDiscrim/InjuredAtWork).

**For more information about the workers' compensation process and forms:**

If your employer's workers' compensation insurance is from L&I:

- Visit [www.Lni.wa.gov/ClaimsIns](http://www.Lni.wa.gov/ClaimsIns).
- Get the publication *Workers' Compensation Benefits: A Guide for Injured Workers* (F242-104-000) at [www.Lni.wa.gov/IPUB/242-104-000.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/242-104-000.pdf).

If your employer is self-insured:

- Get the publication *A Guide to Workers' Compensation Benefits for Employees of Self-Insured Businesses* (F207-085-000) at [www.Lni.wa.gov/IPUB/207-085-000.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/207-085-000.pdf).
- If you need assistance with a claims-related issue, contact the Ombuds for Self-Insured Injured Workers at 1-888-317-0493. The Ombuds advocates for the rights of injured workers of self-insured employers by providing information, investigating complaints and taking action to ensure the worker receives the appropriate benefits under Washington State industrial insurance law. For more information, visit [www.ombudsman.selfinsured.wa.gov](http://www.ombudsman.selfinsured.wa.gov).

# L&I Service Locations

Customer service representatives in local L&I offices are available to answer your questions. Whether you leave a voicemail or connect with one of our staff during regular office hours, you can expect your concerns to be addressed as quickly as possible.

## Region 1: Northwest Washington

Bellingham	360-647-7300
Everett	425-290-1300
Mount Vernon	360-416-3000

## Region 2: King County

Bellevue	425-990-1400
Tukwila	206-835-1000

## Region 3: Pierce County/Peninsula

Sequim	360-417-2700
Silverdale	360-308-2800
Tacoma	253-596-3800

## Region 4: Southwest Washington

Aberdeen	360-533-8200
Kelso	360-575-6900
Tumwater	360-902-5799
Vancouver	360-896-2300

## Region 5: Central Washington

E. Wenatchee	509-886-6500
Kennewick	509-735-0100
Moses Lake	509-764-6900
Yakima	509-454-3700

## Region 6: Eastern Washington

Pullman	509-334-5296
Spokane	509-324-2600

For addresses, see [www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices).



# Guía de bolsillo sobre los derechos del trabajador



*Conozca sus derechos*



Washington State Department of  
Labor & Industries

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

1-800-547-8367 (1-800-LISTENS)

El Departamento de Labor e Industrias (L&I, por sus siglas en inglés), diseñó esta guía para ayudarlo a comprender sus derechos como trabajador en el Estado de Washington.

En resumen, usted tiene derecho a:

- un lugar de trabajo seguro y saludable;
- un salario mínimo y el pago por horas extras;
- tiempos de descanso y comida;
- uso de licencias y licencias con protección;
- beneficios de compensación para trabajadores si se lesiona en el trabajo o si desarrolla una enfermedad ocupacional.

Esta guía también explica la protección con la que cuenta si se producen hechos de discriminación o represalia por ejercer sus derechos. Es ilegal que el empleador lo discrimine o lo despida por denunciar condiciones inseguras de trabajo, por presentar una queja sobre el incumplimiento de derechos a la seguridad y en el lugar de trabajo o por presentar un reclamo de compensación para trabajadores.

Asegúrese de conocer sus derechos: ¡lea esta guía!

### **Cómo obtener más información:**

En el sitio web: **[www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety)**  
**[www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights)**

Por teléfono en la línea telefónica gratuita de información del L&I: 1-800-547-8367 (1-800-LISTENS)

Personalmente, en la oficina local del L&I  
(Encuentre al dorso una lista de las ubicaciones y los números de teléfono de las oficinas).

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

**PUBLICACIÓN F101-165-909 [11-2017]**

# Contenido

<b>Lugar de trabajo seguro y saludable</b>	<b>1</b>
¿Cuáles son mis derechos?	2
¿Qué se considera discriminación o represalia por ejercer mis derechos?	3
¿Puedo negarme a trabajar a modo de protesta por las condiciones inseguras?	4
¿Cómo presento una queja por riesgos en el lugar de trabajo o discriminación?	5
¿Qué sucede si aún tengo preguntas sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo?	6
<b>Leyes salariales y de jornadas laborales</b>	<b>7</b>
Salarios regulares	7
Pago por horas extras	8
Deducciones a su pago	8
Tiempos de comida y descanso	9
Trabajadores adolescentes	9
¿Cómo puedo presentar una queja por salario y jornada laboral?	11
Salarios prevalecientes para proyectos de obras públicas	11
<b>Uso de licencias y licencias con protección</b>	<b>13</b>
Ley de Cuidado de la Familia de Washington	13
Ley de Licencia Familiar de Washington	14
Discapacidad relacionada con el embarazo	14
Licencia para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso	14
Licencia para cónyuges militares durante un despliegue militar	15
¿Qué sucede si aún tengo preguntas sobre las leyes de licencia de Washington?	15
Ley Federal de Licencia Médica y Familiar	15
<b>Beneficios de compensación para trabajadores</b>	<b>17</b>
Protección contra la discriminación por parte del empleador	18
<b>Centros de servicio del L&amp;I</b>	<b>Dorso</b>



## Lugar de trabajo seguro y saludable

La Ley de Salud y Seguridad Industrial de Washington (Washington Industrial Safety and Health Act, WISHA), Capítulo 49.17 del Código Revisado de Washington (RCW, por sus siglas en inglés), exige que los empleadores proporcionen condiciones laborales seguras y saludables, en la medida de lo razonablemente posible, a los trabajadores de este estado.

El L&I hace cumplir esta ley a través de su División de Seguridad y Salud Ocupacional (DOSH, por sus siglas en inglés), la cual realiza lo siguiente:

- Inspecciona los lugares de trabajo a fin de identificar los riesgos y mejorar la seguridad.
- Investiga las muertes y las hospitalizaciones relacionadas con el trabajo, además de las quejas sobre lugares de trabajo inseguros.

Esta ley establece los requisitos mínimos que deben cumplir los empleadores y protege su derecho a informar las inquietudes sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo. Estos requisitos incluyen la creación de políticas que sean efectivas en la práctica y la provisión de



mecanismos de protección y seguridad para hacer que el lugar de trabajo sea seguro. Usted debe respetar las reglas y las políticas que establezca el empleador en el lugar, y debe usar todo el equipo de protección personal (PPE, por sus siglas en inglés) que le proporcionen.

*Nota: Los trabajadores federales y los trabajadores que realicen tareas en terrenos federales deben comunicarse con la Administración para la Seguridad y la Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al 1-800-321-6742.*

### ***¿Cuáles son mis derechos?***

Si usted tiene conocimiento de la existencia de condiciones posiblemente peligrosas e informó sobre esto a su empleador, pero aún no se han corregido, puede presentar una queja confidencial ante la DOSH. La DOSH evaluará su queja y podrá programar una inspección en su lugar de trabajo.

Usted tiene derecho a:

- informar a su empleador sobre sus inquietudes referidas a la seguridad y la salud laboral;
- hablar sobre cuestiones de seguridad y salud con otros trabajadores;
- recibir un pago por el tiempo que demoró en ponerse el equipo de protección personal requerido;
- participar en actividades sindicales relacionadas a asuntos de seguridad y salud;
- ser entrevistado en privado por un inspector de la DOSH durante una inspección y recibir un pago por ese tiempo;
- recibir copias de sus registros médicos, incluidos los registros de exposición a sustancias o condiciones tóxicas o peligrosas;

- negarse a realizar tareas peligrosas ante la existencia de determinadas condiciones. Consulte la sección “¿Puedo negarme a trabajar a modo de protesta por las condiciones inseguras?” de la página 3 de esta guía;
- presentar quejas sobre seguridad y salud;
- participar en las inspecciones de seguridad y salud junto con un inspector de la DOSH;
- presentar una queja sobre un riesgo a la seguridad o a la salud en el lugar de trabajo ante la DOSH o ante la Administración para la Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). Puede solicitar que su nombre se mantenga confidencial.

Su empleador no puede despedirlo ni discriminarlo ni tomar represalias en su contra solo porque usted haya participado en actividades protegidas como las descritas anteriormente.

### *¿Qué se considera discriminación o represalia por ejercer mis derechos?*

Por ley, nadie, ni siquiera su empleador, puede tomar acciones en su contra por ejercer los derechos que le concede la Ley de Seguridad y Salud Industrial de Washington. Si esto sucede, es posible que haya sufrido de discriminación. Entre las acciones discriminatorias o las represalias se encuentran las siguientes:

- bajarlo de categoría o despedirlo;
- asignarle una tarea o un turno indeseable;
- quitarle su antigüedad;
- reducir su pago o los beneficios ganados;
- incluirlo en una lista negra, amenazarlo o intimidarlo.

## *¿Puedo negarme a trabajar a modo de protesta por las condiciones inseguras?*

No, no puede negarse a trabajar. Sin embargo, puede negarse a realizar una tarea específica si razonablemente considera que realizarla sería peligroso para su vida o su salud. Debe permanecer en su trabajo hasta que se resuelva el inconveniente. Si se niega a trabajar, es posible que la DOSH no pueda protegerlo.

Su derecho a negarse a una tarea está protegido si se cumplen las siguientes condiciones:

1. La negativa a trabajar debe ser genuina. No debe ser un intento disimulado de hostigar a su empleador o interrumpir la actividad comercial.
2. Una persona razonable (o la mayoría de las personas) acuerda que existe un riesgo real de muerte o de lesión grave si se realiza la tarea.
3. No hay tiempo suficiente, debido a la urgencia del riesgo, para corregir la situación a través de los canales regulares de cumplimiento, como lo es por ejemplo presentar una queja ante la DOSH.

Cuando se cumplen **las tres condiciones mencionadas**, debe hacer lo siguiente:

1. pedirle a su empleador que elimine el riesgo;
2. pedirle a su empleador que le asigne otra tarea;
3. informarle a su empleador que no realizará la tarea a menos que se elimine el riesgo;
4. permanecer en el lugar de trabajo hasta que su empleador le ordene que se retire.



## *¿Cómo presento una queja por riesgos en el lugar de trabajo o discriminación?*

Si considera que lo han castigado o despedido por informar sus inquietudes sobre seguridad y salud, comuníquese de inmediato con la DOSH del L&I. Puede presentar la queja usted mismo o puede autorizar a un representante a hacerlo en su nombre, por ejemplo su sindicato.

### **Debe presentar su queja dentro de los 30 días posteriores a ocurrida la acción discriminatoria.**

Comuníquese con la DOSH en el Departamento de Labor e Industrias en persona en cualquier oficina del L&I, por carta o por teléfono dentro de los 30 días posteriores a ocurrida la acción discriminatoria. Puede presentar su queja ante el Director adjunto de la DOSH en esta dirección:

Assistant Director  
Division of Occupational Safety and Health  
Department of Labor & Industries  
P.O. Box 44600  
Olympia WA 98504-4600

Los formularios de queja por discriminación están disponibles en línea en inglés o en español en **[www.Lni.wa.gov/QuejaDiscriminacion](http://www.Lni.wa.gov/QuejaDiscriminacion)** y en las oficinas locales del L&I (ver al dorso). También puede presentar una queja por represalias ante la Administración para la Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos dentro de los 30 días posteriores a la acción de represalia. Aunque la OSHA no llevará a cabo una investigación paralela, presentar una queja ante la OSHA le permitirá solicitar una revisión federal de su queja por represalia, si no está satisfecho con la determinación final del estado.

Llame al 206-757-6700 o visite la Oficina Regional de la OSHA en:

OSHA Regional Office  
300 Fifth Ave, Suite 1280  
Seattle, WA 98104-2442

*¿Qué sucede si aún tengo preguntas sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo?*

Comuníquese con el L&I para solicitar asistencia y determinar si ha sufrido un acto de discriminación.

- Llame al 1-800-423-7233.
- Visite en persona una oficina del L&I: [www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices).

# Leyes salariales y de jornadas laborales

## *Salarios regulares*

Debe recibir como pago al menos el salario mínimo para todas las horas trabajadas (las propinas no cuentan como parte del salario mínimo). Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85% del salario mínimo para adultos. Además, debe recibir el sueldo en los días de pago establecidos (al menos una vez por mes) y recibir un comprobante de sus salarios.

## **Trabajadores agrícolas: excepción al salario mínimo**

El salario mínimo no se aplica a ningún individuo que cumpla los siguientes requisitos:

- está empleado como obrero de cosecha a mano;
- recibe pago por trabajo a destajo en una operación donde dicho pago es lo usual;
- es residente permanente y viaja diariamente de su residencia a la granja;



- estuvo empleado en agricultura durante menos de 13 semanas en el año calendario precedente. Por ejemplo, una persona (adulto o menor de edad) que trabaja menos de 13 semanas por año cosechando bayas durante la temporada de bayas, pero no trabaja normalmente en tareas agrícolas en otra época del año, no debe recibir el salario mínimo.

Los trabajadores migratorios no están exentos.

### *Pago por horas extras*

Debe recibir una vez y media el pago regular por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana fija de trabajo de siete días que le designe su empleador.

*Nota: Generalmente, los trabajadores agrícolas están exentos de las horas extras.*

**Excepciones:** pocas ocupaciones no están cubiertas por los requisitos de salario mínimo y pago de horas extras en determinadas circunstancias. Para obtener más información sobre el pago de horas extras y sus excepciones, visite [www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights) y haga clic en "Overtime & Exemptions" (Horas extras y excepciones) en la sección "Wage & Hour" (Salario y jornadas laborales).

A menos que esté exento, no puede renunciar al derecho de recibir el salario mínimo y el pago por las horas extras.

### *Deducciones a su pago*

Su empleador puede realizar deducciones a su salario cuando así lo requiera la ley estatal o federal, además de otras

deducciones conforme a un acuerdo entre usted y su empleador. Para obtener más información, visite [www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights) y haga clic en “Pay Requirements” (Requisitos relativos al salario).

### *Tiempos de comida y descanso*

Tiene derecho a un período de descanso pago de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo, antes de finalizar la tercera hora del turno. En algunas circunstancias, su empleador puede programar “mini” descansos, como por ejemplo dos períodos de descanso de 5 minutos cada uno.

Tiene derecho a un período de comida no pago de 30 minutos si trabaja más de cinco horas por día. Si debe permanecer en sus tareas o en su trabajo durante el período del almuerzo, debe recibir el pago por esos 30 minutos.

### **Trabajadores agrícolas**

- Los trabajadores agrícolas deben tener un período de descanso pago de 10 minutos entre cada período de cuatro horas trabajadas.
- También deben recibir un período de comida adicional de 30 minutos si trabaja 11 horas o más por día.

### *Trabajadores adolescentes*

Los trabajadores jóvenes menores de 18 años tienen la mayoría de los derechos de los adultos, con algunas excepciones. La edad mínima para trabajar generalmente es de 14 años, con reglas diferentes para trabajadores de 16 a 17 años y de 14 a 15.

La mayoría de los trabajos están permitidos para menores de 18 años, pero algunos otros no lo están porque no son seguros. La jornada laboral también está limitada para los adolescentes; se aplican más restricciones durante las semanas de asistencia a clases. Para obtener más información sobre jornadas laborales y tareas prohibidas para adolescentes, visite [www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers).

### **Tiempos de comida y descanso para adolescentes**

- En agricultura, los adolescentes de cualquier edad tienen un período de comida de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pago de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.
- En todas las demás industrias, los adolescentes de entre 16 y 17 años deben tener un período de comida de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pago de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas. Deben tener el período de descanso al menos cada tres horas.

Los adolescentes de entre 14 y 15 años deben tener un período de comida de 30 minutos antes del final de la cuarta hora y un descanso pago de 10 minutos por cada dos horas trabajadas.

Puede conocer más sobre seguridad, jornadas laborales y trabajos prohibidos para adolescentes de la siguiente manera:

- Visitar [www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers).
- Llamar o visitar cualquier oficina del L&I o llame al número telefónico gratuito: 1-866-219-7321.
- Enviar su pregunta por correo electrónico a [TeenSafety@Lni.wa.gov](mailto:TeenSafety@Lni.wa.gov).

## *¿Cómo puedo presentar una queja por salario y jornada laboral?*

Si considera que le han negado sus derechos al no recibir un pago regular, pago por horas extras o períodos de descanso o comida:

- Visite el sitio web [www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights](http://www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights) y haga clic en “Filing a Workplace Rights Complaint” (Presentar una queja sobre derechos en el lugar de trabajo) en la sección “Complaints/Discrimination” (Quejas/Discriminación).
- Llame o visite cualquier oficina del L&I o llame al número telefónico gratuito: 1-866-219-7321.

## *Salarios prevalecientes para proyectos de obras públicas*

Si realiza tareas en un proyecto de construcción de obras públicas o en un contrato de mantenimiento en un edificio público, debe recibir los salarios prevalecientes.

La Ley de Salario Prevaleciente del Estado de Washington es una ley de protección al trabajador que exige que los trabajadores de proyectos de obras públicas reciban salarios prevalecientes mínimos para proteger a los trabajadores de recibir ganancias inferiores y preservar los estándares salariales locales. Esta ley regula los salarios pagados a los trabajadores, obreros y mecánicos que realicen obras públicas. No se aplica a empleos de oficina, ejecutivos, administrativos o profesionales en su naturaleza, a menos que dicha persona realice trabajos de construcción, remodelación, reparación, etc.

El L&I administra la ley y establece los salarios prevalecientes para cada oficio u ocupación empleados en la realización de una obra pública. El salario prevaleciente se establece por separado para cada condado y refleja las condiciones salariales locales.

Para obtener más información sobre el salario prevaleciente, los índices para trabajos con salarios prevalecientes, cómo presentar una queja si considera que no está recibiendo el salario correcto y otros temas relacionados con salarios prevalecientes, puede hacer lo siguiente:

- Visitar [www.Lni.wa.gov/](http://www.Lni.wa.gov/) **SalarioPrevaleciente** y hacer clic en “Prevailing Wage” (salario prevaleciente).
- Llamar o visitar cualquier oficina del L&I o llamar al número telefónico gratuito: 1-866-219-7321.



# Uso de licencias y licencias con protección

## *Ley de Cuidado de la Familia de Washington*

### **Uso de licencias pagas para el cuidado de familiares enfermos**

Si trabaja para un empleador que tiene una política de licencias pagas (por enfermedad, vacaciones, determinados planes de discapacidad a corto plazo provistos por el empleador y otras licencias), puede tener la opción de una licencia paga para cuidar a un familiar enfermo.

Entre los familiares se incluyen:

- hijos menores de 18 años con una afección de salud que requiere supervisión o tratamiento;
- cónyuge, pareja doméstica registrada, padre o madre, suegro o suegra, abuelo o abuela con una afección médica grave o de emergencia;
- hijos adultos incapaces de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad.



## *Ley de Licencia Familiar de Washington*

### **Licencia adicional por embarazo y cuidado de la pareja**

Las mujeres que cumplan los requisitos para obtener una licencia conforme a la Ley federal de Licencia Médica y Familiar (Family and Medical Leave Act, FMLA, [consulte la página 15]) pueden tener derecho a una licencia familiar estatal adicional por enfermedad o discapacidad relacionada con el embarazo. Además, esta ley otorga hasta 12 semanas de licencia a parejas domésticas registradas o cónyuges del mismo sexo elegibles según la FMLA que necesiten cuidar de una pareja o cónyuge enfermo.

### *Discapacidad relacionada con el embarazo*

#### **Protección contra la discriminación**

Una mujer con una discapacidad relacionada con su embarazo tiene derecho a licencia y a protección de su puesto laboral si trabaja para un empleador con ocho o más empleados. Su proveedor de cuidado de la salud determinará la cantidad de días de licencia necesaria. Para obtener más información, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington mediante [www.hum.wa.gov](http://www.hum.wa.gov) o llame al 1-800-233-3247.

### *Licencia para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso*

Las víctimas y sus familiares tienen derecho a una licencia laboral razonable para recibir asistencia legal y de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento, reubicarse, tener reuniones con su abogado o proteger su seguridad.

## *Licencia para cónyuges militares durante un despliegue militar*

Los cónyuges o parejas domésticas registradas de personal militar que reciba una notificación de despliegue o que se encuentren de licencia por despliegue durante el transcurso de un conflicto militar, pueden tener una licencia no paga por un total de 15 días por despliegue.

Su empleador no podrá despedirlo ni tomar represalias en su contra por utilizar su periodo de licencia debido a estos motivos, o por presentar una queja debido a una violación a estas leyes de licencias.

Para obtener más información y asistencia sobre temas relacionados a las licencias, llame al 1-866-219-7321.

## *¿Qué sucede si aún tengo preguntas sobre las leyes de licencia de Washington?*

Para realizar preguntas sobre cualquiera de las leyes de licencia de Washington, comuníquese con la oficina local del L&I (consulte al dorso, visite [www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices)) o llame al 360-902-5316 o al 1-866-219-7321.

## *Ley Federal de Licencia Médica y Familiar*

La Ley federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA) exige que los empleadores cubiertos proporcionen hasta 12 semanas de licencia no paga con protección del trabajo cada 12 meses a los empleados que cumplan determinados requisitos familiares y médicos. Los empleados cumplen los requisitos en los siguientes casos:

- Los trabajadores han trabajado para su empleador al menos 1.250 horas durante los 12 meses anteriores.
- La empresa tiene al menos 50 empleados dentro de un rango de 75 millas.

Para obtener más información sobre la ley federal FMLA, comuníquese con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al 1-866-487-9243 o visite [www.dol.gov/whd/fmla](http://www.dol.gov/whd/fmla).

## Beneficios de compensación para trabajadores

Si se produce una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, casi todos los trabajadores tienen derecho a beneficios de compensación. La compensación para trabajadores es un programa sin culpa que elimina la culpa de las partes por las lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo. Su empleador debe tener cobertura de compensación para trabajadores a través del L&I o estar autoasegurado.

Si su empleador está autoasegurado, su empleador, no el L&I, se encargará de su documentación y pagará por el reclamo. Los trabajadores lesionados gozan de los mismos derechos y beneficios provistos por el L&I o por un empleador autoasegurado. El L&I regula el cumplimiento de las leyes de compensación para trabajadores.

Entre los beneficios de compensación para trabajadores se incluyen los siguientes:

- **Atención médica.** Se cubre el tratamiento médico de lesiones en el lugar de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- **Reemplazo de salario (tiempo perdido).** Si no puede trabajar debido a una afección relacionada con el trabajo, puede tener derecho a beneficios de reemplazo parcial de su salario.
- **Programa Permanezca en el trabajo.** Si se lesiona en el trabajo, consulte con su proveedor de cuidado de la salud y su empleador sobre la posibilidad de realizar otras tareas. Continuará recibiendo su salario, se recuperará más rápido y mantendrá seguro su puesto laboral. Con el Programa Permanezca en el trabajo, el L&I le reembolsará al empleador que cumpla los requisitos hasta el 50% de

sus salarios básicos, además de algunos gastos de herramientas, vestimenta y capacitación para ayudarlo en tareas livianas durante la recuperación.

- **Capacitación vocacional.** Si no puede retornar al trabajo, es posible que tenga derecho a recibir capacitación vocacional o asistencia para retomar sus actividades.
- **Beneficio por discapacidad parcial.** Si ha completado el tratamiento, pero sufrió una discapacidad parcial permanente, puede tener derecho a una recompensa monetaria.
- **Beneficios de pensión.** Si su lesión le impide volver a tener un trabajo remunerado, puede tener derecho a una pensión.
- **Beneficios por muerte.** Si usted muriera de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, su cónyuge, pareja doméstica registrada o sus dependientes pueden tener derecho a una pensión.

### *Protección contra la discriminación por parte del empleador*

Si se lesiona en el trabajo y presenta un reclamo por la compensación para trabajadores, tiene derecho a obtener protección contra actos de discriminación por haber presentado un reclamo. Si considera que su empleador lo ha sancionado o discriminado porque usted presentó un reclamo o expresó su intención de presentarlo, puede enviar una queja por discriminación por escrito a:

L&I Investigations  
P.O. Box 44277  
Olympia WA 98504-4277

Debe actuar dentro de los 90 días. Si el L&I verifica que su queja es válida, la agencia tomará acciones legales contra su empleador. Entre las opciones de acuerdo se encuentran la recontractación o el restablecimiento con pago retroactivo.

Para obtener más información sobre discriminación:

- Llame al 360-902-6568 o al número telefónico gratuito 1-800-547-8367.
- Visite [www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/ComplainDiscrim/InjuredAtWork](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/ComplainDiscrim/InjuredAtWork).

**Para obtener más información sobre el proceso y los formularios de la compensación para trabajadores:**

Si el seguro de compensación para trabajadores de su empleador es del L&I:

- Visite [www.Lni.wa.gov/ClaimsIns](http://www.Lni.wa.gov/ClaimsIns).
- Obtenga la publicación *Workers' Compensation Benefits: A Guide for Injured Workers (Beneficios de compensación para trabajadores: una guía para trabajadores lesionados)* (F242-104-999) en [www.Lni.wa.gov/IPUB/242-104-999.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/242-104-999.pdf).

Si su empleador está autoasegurado:

- Obtenga la publicación *A Guide to Workers' Compensation Benefits for Employees of Self-Insured Businesses (Una guía de beneficios de compensación para trabajadores para empleados de empresas autoaseguradas)* (F207-085-999) en [www.Lni.wa.gov/IPUB/207-085-999.pdf](http://www.Lni.wa.gov/IPUB/207-085-999.pdf).
- Si necesita asistencia con un tema relacionado a los reclamos, comuníquese con la Defensoría de los Trabajadores Lesionados Autoasegurados al 1-888-317-0493. La Defensoría trabaja por los derechos de los trabajadores lesionados de los empleadores autoasegurados al proporcionar información, investigar quejas y tomar acciones para asegurarse de que el trabajador reciba los beneficios adecuados conforme a la ley de seguro industrial del Estado de Washington. Para obtener más información, visite [www.ombudsman.selfinsured.wa.gov](http://www.ombudsman.selfinsured.wa.gov).

# Centros de servicio del L&I

Los representantes de atención al cliente en las oficinas locales del L&I están disponibles para responder a sus preguntas. Ya sea que deje un correo de voz o se conecte con uno de nuestros representantes durante el horario de atención, puede estar seguro de que sus inquietudes se abordarán lo más pronto posible.

## Región 1: noroeste de Washington

Bellingham	360-647-7300
Everett	425-290-1300
Mount Vernon	360-416-3000

## Región 2: Condado de King

Bellevue	425-990-1400
Tukwila	206-835-1000

## Región 3: Condado de Pierce/Península

Sequim	360-417-2700
Silverdale	360-308-2800
Tacoma	253-596-3800

## Región 4: suroeste de Washington

Aberdeen	360-533-8200
Kelso	360-575-6900
Tumwater	360-902-5799
Vancouver	360-896-2300

## Región 5: Washington central

E. Wenatchee	509-886-6500
Kennewick	509-735-0100
Moses Lake	509-764-6900
Yakima	509-454-3700

## Región 6: este de Washington

Pullman	509-334-5296
Spokane	509-324-2600

Para ver las direcciones, consulte [www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices).