

Normas de cuotas de almacén

Protecciones para el empleado



A partir del 1.º de julio de 2024, entraron en vigor derechos laborales y protecciones de seguridad adicionales para los trabajadores de determinados centros de distribución de almacenes que están sujetos a una cuota. Estos requisitos, creados por la Legislatura en 2023, serán implementados por el Programa de Normas de Empleo (Employment Standards Program) de L&I (Labor e Industrias) y la División de Seguridad y Salud Ocupacional (Division of Occupational Safety and Health, DOSH).

Este folleto detalla las protecciones otorgadas a los trabajadores y cómo presentar una queja.

Protección de los empleados

Si usted es un trabajador de almacén que trabaja para un empleador calificado y tiene que cumplir con una cuota, su empleador:

- Debe proporcionarle descripciones por escrito sobre las expectativas respecto a sus cuotas.
- No puede aplicarle medidas disciplinarias ni despedirle por no cumplir una cuota sobre la cual no le informaron adecuadamente.
- Debe garantizar que las expectativas respecto a sus cuotas le den tiempo suficiente para lo siguiente:
 - Tomar descansos.
 - Usar el baño.
 - Desplazarse hacia y desde las salas de descanso y los baños.
 - Realizar una actividad requerida por el empleador para completar el trabajo sujeto a una cuota (por ejemplo, marcar la hora de entrada y salida).
- Debe proporcionar compensación adicional por los descansos perdidos en determinadas circunstancias.
- No puede tomar represalias contra usted por ejercer los derechos que le otorga la ley.

Seguridad y salud

Cumplir con una cuota nunca debe poner en peligro su seguridad y su salud. Debe contar con tiempo suficiente para acceder y usar el equipo de seguridad y para evitar peligros. Los ejemplos incluyen:

- Carros y carretillas elevadoras manuales.
- Taburetes y escaleras.
- Equipo de protección personal, incluidos zapatos de seguridad, chaleco, gafas, etc.
- Limpiar derrames o quitar obstrucciones de los pasillos.
- Almacenamiento de material.
- Inspección de vehículos industriales motorizados u otra maquinaria antes de su uso.
- Bloqueo o etiquetado.
- Esperar ayuda para levantar cargas pesadas.

Cuotas

Una cuota es un estándar de rendimiento laboral que el trabajador debe cumplir para no recibir una acción laboral adversa, como ser sancionado por escrito o despedido. Una cuota puede requerir que los empleados realicen tareas a un ritmo determinado, realicen un número cuantificado de tareas o manejen una cantidad de bienes en un período definido. Las cuotas pueden ser grupales o individuales.

Un estándar de rendimiento no tiene que llamarse “cuota” para estar sujeto a estas reglas. Sin importar cómo se le llame, si la norma de ritmo de trabajo comparte las características de una cuota, está sujeta a sus reglas.

Qué almacenes califican

Las normas de cuotas de almacén se aplican generalmente a los almacenes:

- Que aplican cuotas que podrían derivar en una acción laboral adversa en su contra.
- Que tienen más de 100 empleados en una sola ubicación en Washington, o más de 1,000 empleados en distintas ubicaciones del estado.

- Que realizan actividades de almacén clasificadas por el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (North American Industry Classification System), como almacenamiento y depósito, comercio al por mayor, compras electrónicas o empresas de venta por correo.

Descripciones por escrito de las cuotas

Los empleadores deben proporcionar a cada empleado sujeto a una cuota una descripción escrita de la misma. Las descripciones deben estar en su idioma de preferencia e incluir:

- Una descripción por escrito de cada cuota que se aplique a usted.
- Cualquier posible acción laboral adversa que pudiera surgir si no se cumple con la cuota, como ser sancionado por escrito o despedido.
- Cualquier incentivo o bono asociado con el cumplimiento de la cuota.

Los empleadores deben proporcionar a cada empleado una descripción inicial por escrito en el momento de la contratación, o antes del 31 de julio de 2024, para los empleados existentes. La descripción debe estar disponible en inglés, en los otros seis idiomas más hablados en el estado o en cualquier otro idioma que usted solicite.

Si el empleador modifica una cuota, debe notificárselo verbalmente o por escrito lo antes posible. Los empleadores deben notificarle el cambio antes de que esté sujeto a la nueva cuota.

Se debe proporcionar una descripción por escrito actualizada en un plazo de dos días hábiles. Se aplican los mismos requisitos relacionados con el idioma a las actualizaciones de las descripciones por escrito.

Solicitud de registros

Los empleados actuales pueden solicitar descripciones por escrito de las cuotas a las que están sujetos, así como la información sobre su ritmo de trabajo personal y los datos de ritmo de trabajo agregados de empleados similares, de los últimos seis meses.

Los antiguos empleados pueden solicitar las descripciones por escrito de su última cuota, así como los datos sobre el ritmo de trabajo y los datos agregados sobre el ritmo de trabajo de empleados similares, de los últimos seis meses de su empleo, dentro de los tres años posteriores a su último día de trabajo.

Los empleadores deben proporcionar las descripciones por escrito en un plazo de dos días hábiles, y deben indicar la fecha del ritmo de trabajo personal agregado en un plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

Los empleadores deben proporcionar las descripciones por escrito en el idioma de su preferencia y todos los registros sin costo alguno.

Acción adversa

Cada vez que el empleador lleve a cabo una acción adversa, como una medida disciplinaria o el despido, contra usted por incumplir una cuota, este deberá entregarle una copia de la cuota aplicable y de los datos personales sobre el ritmo de trabajo.

Represalias

Usted tiene diversas protecciones contra las represalias. Los empleadores no pueden tomar represalias contra usted por:

- No cumplir con una cuota que no le brinde los períodos requeridos.
- No cumplir con una cuota que el empleador no le comunicó correctamente o que usted no recibió en su idioma de preferencia.
- Ejercer un derecho protegido por las normas, como solicitar registros.

Es posible que exista una presunción de represalias si sufre una acción adversa como el despido, que le sancionen por escrito o que le modifiquen el horario en los 90 días siguientes a la realización de una actividad protegida.

Pago por infracción relativa al descanso

Usted tiene derecho a recibir compensación adicional, llamada pago por infracción relativa al descanso, si su cuota infringe las normas respecto a las cuotas de almacén y resulta en la infracción del derecho al descanso o al receso para comer. Cada día que se produzca una infracción de este tipo, deberá recibir una hora adicional de salario a la tarifa habitual. Los empleadores deben efectuar el pago por la infracción el siguiente día de pago programado.

Presentar una queja

Puede presentar una queja sobre sus derechos como trabajador ([Lni.wa.gov/DerechosLaborales](https://lmi.wa.gov/DerechosLaborales)) ante Normas de Empleo si cree que:

- No se le informó sobre su cuota de forma correcta.
- No recibió los registros que solicitó al empleador.
- Su cuota no le da el tiempo suficiente para tomarse sus descansos, tiempo para desplazarse a los lugares de descanso o tiempo para realizar una actividad requerida por el empleador a fin de completar el trabajo sujeto a una cuota (por ejemplo, marcar la hora de entrada y salida).
- Se tomaron represalias contra usted por:
 - No cumplir con una cuota que no tiene en cuenta los descansos, el tiempo de viaje o el tiempo para realizar una actividad requerida.
 - Pedir la descripción por escrito de su cuota, datos personales sobre el ritmo del trabajo o datos agregados.

Puede presentar una queja de seguridad ante DOSH ([Lni.wa.gov/go/F418-052-999](https://lmi.wa.gov/go/F418-052-999)) si:

- Su entorno de trabajo es inseguro.
- Su cuota no incluye tiempo para ir al baño ni tiempo para utilizar el equipo de seguridad.
- Fue objeto de represalias por no cumplir con una cuota que no tiene en cuenta pausas para ir al baño ni tiempo para usar el equipo de seguridad.

Puede presentar una queja por represalias ante DOSH ([Lni.wa.gov/go/F416-011-999](https://lmi.wa.gov/go/F416-011-999)) si considera que han tomado represalias contra usted por ejercer su derecho a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Recursos

- WAC 296-136:
<https://app.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-136>
- Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC), capítulo 296-136: <https://app.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=296-136>
- Períodos de comida y descanso: [Lni.wa.gov/workers-rights/_docs/esc6.1.pdf](https://lmi.wa.gov/workers-rights/_docs/esc6.1.pdf)
- Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW), capítulo 49.84: <https://app.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=49.84>
- Enviar un correo electrónico al Programa de Normas de Empleo: ESWarehouseQuotas@Lni.wa.gov
- Enviar un correo electrónico a la DOSH: EyeOnSafety@Lni.wa.gov



Obtenga más información:

[Lni.wa.gov/CuotasDeAlmacen](https://lmi.wa.gov/CuotasDeAlmacen)



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