

# 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)

Dear Reader:

The Washington State Department of Labor & Industries (L&I) prepared this guide to help you understand your rights as a worker. 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 or filing a:

- Safety complaint.
- Workplace rights complaint or protected leave complaint.
- Workers' compensation claim.

Be sure you know your rights — read this guide!

Joel Sacks, Director

## **For more information**

On the web:

- [www.Lni.wa.gov/safety-health](http://www.Lni.wa.gov/safety-health)
- [www.Lni.wa.gov/workers-rights](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights)

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

Call or visit your local L&I office:  
[www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices)

# Contents

---

## **Safe and Healthy Workplace .....1**

- What are my rights?
- What is considered discrimination or retaliation for exercising my rights?
- Can I walk off the job to protest unsafe conditions?
- How do I file a workplace hazard or discrimination complaint?
- What if I still have workplace safety and health questions?

## **Wage and Hour Laws .....6**

- Regular wages
- Overtime pay
- Deductions from pay
- Meal and rest breaks
- Rights to equal pay and career advancement opportunities
- Teen workers
- How do I file a wage and hour complaint?
- Prevailing wages on public works projects

## **Leave Use and Protected Leave .....12**

- Paid Family and Medical Leave Act
- Washington Family Care Act
- Washington Family Leave Act
- Pregnancy-related disability
- Leave for victims of domestic violence, sexual assault, or stalking
- Leave for military spouses during deployment

What if I still have questions about  
Washington leave laws?

Federal Family and Medical Leave Act

Paid Sick Leave

**Workers' Compensation Benefits .....16**

**Confidentiality: It's the Law .....18**

Revealing of Mental Health Conditions and Treatment

Protection from employer discrimination

**L&I Service Locations .....21**

*Upon request, foreign language support and formats for persons with disabilities are available. Call 1-800-547-8367. TDD users, call 711. L&I is an equal opportunity employer.*

# Safe and Healthy Workplace

---

The Washington Industrial Safety and Health Act (WISHA), Chapter 49.17 Revised Code of Washington (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 (DOSHS), which:

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

The Industrial Safety and Health Act protects your right to report workplace safety and health concerns. The act also sets minimum requirements that employers must follow. These requirements include:

- Establishing effective policies that establish workplace safeguards, and;
- Providing 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  
PO 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 Page 21). You may also file a retaliation complaint with the U.S. Department of Labor, Occupational Safety and 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. Additionally, employers may not keep tips paid to you or other employees.

Also, your employer may not retaliate against you for asserting your right to minimum wage, overtime, or other rights found in the state's Minimum Wage Act.

Workers who are 14 or 15 may be paid 85% of the adult minimum wage. Also, you must be paid on set paydays (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 their 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/workers-rights/wages/overtime](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime).

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/workers-rights/wages/getting-paid/paycheck-deductions](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/getting-paid/paycheck-deductions).

## **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 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.

**Note:** Changes to the mandatory nurses' overtime law and requirements for meal and rest periods for certain health workers took effect at the start of 2020. Employees included are Licensed Practical Nurses (LPNs) and Registered Nurses (RNs) who are:

- Employed by a health care facility and involved in direct patient care
- Are paid an hourly wage or covered by a Collective Bargaining Agreement

Other employees listed below who are employed by a health care facility and involved in direct patient care receiving an hourly wage or are covered by a union contract:

- Surgical Technologists
- Diagnostic Radiologic Technologists
- Cardiovascular Invasive Specialists
- Respiratory Care Practitioners
- Certified Nursing Assistant

Certain hospitals will have time to prepare for new meal and rest period requirements starting July 1, 2021.

## **Rights to equal pay and career advancement opportunities**

Pay and career advancement opportunities cannot be based on gender. The Equal Pay and Opportunities Act prohibits gender pay discrimination and promotes fairness among workers by addressing business practices that contribute to gender pay gaps. Employees and applicants have different rights under this law.

For more information or to file a complaint, go to [www.Lni.wa.gov/EqualPay](http://www.Lni.wa.gov/EqualPay).

## **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/workers-rights](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights) 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).
- Call or visit any L&I office or call toll-free: 1-866-219-7321.

# Leave Use and Protected Leave

---

## **Paid Family and Medical Leave Act**

The Paid Family and Medical Leave Program is a state-run insurance benefit. Beginning in 2020, it allows most employees to receive up to 12 weeks of paid leave for:

- Bonding after the birth or placement of a child.
- An employee's serious health condition.
- A serious health condition of a qualifying family member.
- Certain military events.

Benefits will provide a percentage of the employee's gross wages — between \$100-\$1,000 per week — while the employee is on approved leave.

To receive your benefits under the Paid Family and Medical Leave program, you must work a total of at least 820 hours for **any** Washington employers during the previous 12 months.

The Employment Security Department ([www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov)) administers the Paid Family and Medical Leave program.

Visit [www.paidleave.wa.gov](http://www.paidleave.wa.gov) or call 1-833-717-2273 for full Paid Family and Medical Leave details.

Please note that the Washington Family Leave Act expired in 2019. It was replaced by the Paid Family and Medical Leave Act.



## **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. Under the law, 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**

Workers 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 person with a pregnancy-related disability is entitled to time off and job protection if they work for an employer with eight or more employees. Their 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 (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).

## **Paid Sick Leave**

### **Use of paid sick leave for workers to care for themselves or a family member**

Most workers are entitled to accrue and use paid sick leave to care for themselves or a family member. Workers may also use accrued paid sick leave if their child's school or place of care, or the worker's business has been shut down by a public official due to any health-related reason. Victims and family members of victims of domestic violence, sexual assault, or stalking may also use paid sick leave to cover absences as described on Page 14.

Under this law, family includes:

- Children, regardless of age or dependency status
- A spouse or registered domestic partner
- A parent, parent-in-law, grandparent, or sibling.

## 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.

# Confidentiality: It's the Law

---

## Revealing of Mental Health Conditions and Treatment

Your employer has the right to access your claim file, including mental health information. An employer can only reveal your mental health conditions or treatment to people who are authorized to access the information.

Examples of authorized people your employer can communicate with about your claim are:

- You or your representative.
- The employer's authorized representatives(s).
- Medical providers treating or examining you.
- Vocational Rehabilitation Counselor(s) who are providing services on the claim.
- Authorized L&I personnel.

Privacy is your right as a patient. L&I understands the need to keep your mental health information confidential, and Washington state law (RCW 51.28.070) helps protect the privacy of your claim file.

If your employer reveals information about your mental health conditions or treatment to an unauthorized person, without written consent, your employer is subject to a civil penalty of \$1,000 per occurrence. All complaints regarding this violation must be investigated to determine if the employer or their authorized representative violated the law.

## Examples

**Example 1:** An employer sends an electronic correspondence to three people unauthorized to receive claim information. The correspondence shares a worker's mental health condition from

the claim file. Since the information was sent through one electronic correspondence, the employer will be charged for one occurrence.

**Example 2:** One of the unauthorized people in Example 1 forwarded the electronic correspondence to an unauthorized person the next morning. Later that afternoon, that same person sent an additional correspondence to another unauthorized person. Since the unauthorized person sent the mental health information to other unauthorized people on two separate occasions, the employer will be charged for two additional occurrences.

**Example 3:** On three separate occasions an authorized representative verbally shares mental health information from a worker's claim file with three different unauthorized people. Since the information was shared in three separate conversations, the employer will be charged for three occurrences.

If you believe your confidential mental health information has been shared with unauthorized people, please let us know by using the Mental Health Privacy Complaint Form at [www.Lni.wa.gov/go/F262-291-000](http://www.Lni.wa.gov/go/F262-291-000).

## **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  
PO 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 toll free 1-866-324-3310 or 360-902-9155, or email [csiidcomplaints@Lni.wa.gov](mailto:csiidcomplaints@Lni.wa.gov).
- Visit [www.Lni.wa.gov/fraud/workers-comp-discrimination](http://www.Lni.wa.gov/fraud/workers-comp-discrimination).
- Visit [www.Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination).

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/Claims](http://www.Lni.wa.gov/Claims).
  - Get the publication *Workers' Compensation Benefits: A Guide for Injured Workers* (F242-104-000) at [www.Lni.wa.gov/go/F242-104-000](http://www.Lni.wa.gov/go/F242-104-000).
- 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/go/F207-085-000](http://www.Lni.wa.gov/go/F207-085-000).
  - 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 <http://ombuds.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.

For phone numbers and 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](http://www.Lni.wa.gov)

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

Estimado lector:

El Departamento de Labor e Industrias (L&I) del estado de Washington, diseñó esta guía para ayudarle a comprender sus derechos como trabajador. Se resume su derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro y saludable.
- Un salario mínimo y el pago por horas extras.
- Periodos de descanso y comida.
- Uso de permisos y permisos protegidos.
- Beneficios de compensación para trabajadores si se lesiona o desarrolla una enfermedad en el trabajo.

Esta guía también explica que está protegido contra discriminación o represalias por ejercer sus derechos. Es contra la ley que su empleador lo discrimine o lo despidan por reportar condiciones inseguras de trabajo o por presentar:

- Una queja de seguridad.
- Una queja de derechos laborales o queja de permiso protegido.
- Un reclamo de compensación para trabajadores.

Asegúrese de conocer sus derechos, ¡lea esta guía!

Joel Sacks, Director

## **Para obtener más información**

Visite el sitio web:

- [www.Lni.wa.gov/Seguridad](http://www.Lni.wa.gov/Seguridad)
- [www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights)

Llame a la línea de información gratuita de L&I:  
1-800-547-8367 (1-800-LISTENS)

Llame o visite su oficina local de L&I:

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

# Contenido

---

## **Un lugar de trabajo seguro y saludable.....1**

- ¿Cuáles son mis derechos?
- ¿Qué se considera discriminación o represalia por ejercer mis derechos?
- ¿Puedo salirme del trabajo como protesta por las condiciones inseguras?
- ¿Cómo presento una queja por riesgos en el lugar de trabajo o discriminación?
- ¿Qué sucede si aún tengo preguntas sobre seguridad y salud en el trabajo?

## **Leyes de salarios y horas .....6**

- Salarios regulares
- Pago por horas extras
- Deducciones de su pago
- Periodos de comida y descanso
- Derechos a igualdad de pago y oportunidades de avance profesional
- Trabajadores adolescentes
- ¿Cómo puedo presentar una queja de salario y jornada laboral?
- Salarios prevaecientes para proyectos de obras públicas

## **Uso de permisos y permisos de ausencia protegida ... 12**

- Ley de permiso médico y familiar pagado
- Ley de Cuidado de la Familia de Washington
- Ley de Licencia Familiar de Washington
- Discapacidad relacionada con el embarazo
- Licencia para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso

Licencia para cónyuges de militares durante un despliegue militar

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

Ley Federal de Licencia Médica y Familiar

Permiso por enfermedad pagado

## **Beneficios de compensación para trabajadores . . . .17**

## **Confidencialidad: es la ley . . . . .19**

Revelar condiciones y tratamiento de salud mental

Protección contra la discriminación por parte del empleador

## **Oficinas locales de L&I . . . . .23**

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

## Un 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 (Revised Code of Washington, RCW), exige que los empleadores proporcionen condiciones laborales seguras y saludables, en la medida de lo razonablemente posible, a los trabajadores de este estado.

L&I hace cumplir esta ley a través de su División de Seguridad y Salud Ocupacional (Division of Occupational Safety and Health DOSH), la que:

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

La Ley de Salud y Seguridad Industrial protege su derecho a reportar preocupaciones sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo. Esta ley también establece los requisitos mínimos que deben cumplir los empleadores. Estos requisitos incluyen:

- Crear políticas efectivas que establezcan mecanismos de protección en el lugar de trabajo, y;
- Proporcionar dispositivos de seguridad para que su lugar de trabajo sea seguro.

Usted debe respetar las reglas y las políticas que establezca el empleador, y debe usar todo el equipo de protección personal (Personal Protective Equipment PPE) que le proporcionen.

*Nota: Los trabajadores federales y los trabajadores que realicen tareas en tierras federales deben comunicarse*

*con la Administración para la Seguridad y la Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al 1-800-321-6742.*

## **¿Cuáles son mis derechos?**

Si usted sabe que existen condiciones posiblemente peligrosas e informó sobre esto a su empleador, pero aún no se han corregido, puede presentar una queja confidencial ante DOSH. DOSH evaluará su queja y podría programar una inspección en su lugar de trabajo.

Usted tiene derecho a:

- Informar a su empleador sobre sus inquietudes sobre la seguridad y la salud laboral.
- Hablar sobre cuestiones de seguridad y salud con otros trabajadores.
- Recibir 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 DOSH durante una inspección y recibir 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 en determinadas condiciones. Consulte la sección “¿Puedo salirme del trabajo como protesta por las condiciones inseguras?” de la página 3 de esta guía.
- Presentar quejas de seguridad y salud.
- Participar en las inspecciones de seguridad y salud junto con un inspector de DOSH;

- Presentar una queja sobre un riesgo a la seguridad o salud en el lugar de trabajo ante DOSH o ante 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:

- Bajarlo de categoría o despedirlo.
- Asignarle una tarea o un turno indeseable.
- Quitarle sus derechos de antigüedad.
- Reducir su pago o los beneficios ganados.
- Incluirlo en una lista negra, amenazarlo o intimidarlo.

### **¿Puedo salirme del trabajo como protesta por las condiciones inseguras?**

No, no puede salirse del trabajo. 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 problema. Si se sale del trabajo, es posible que DOSH no pueda protegerlo.

Su derecho a negarse a realizar 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) estaría de acuerdo en 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 por ejemplo presentar una queja ante DOSH.

Cuando se cumplen **las tres condiciones mencionadas**, usted debe:

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 DOSH de L&I. Puede presentar la queja usted mismo o puede autorizar a un representante, por ejemplo su sindicato, a hacerlo en su nombre.

**Debe presentar su queja dentro de los 30 días posteriores a partir del momento en que ocurrió la acción discriminatoria.**

Comuníquese con DOSH en el Departamento de Labor e Industrias en persona en cualquier oficina del L&I, por medio de una carta o por teléfono

dentro de los 30 días posteriores del momento en que ocurrió la acción discriminatoria. Puede presentar su queja ante el Director adjunto de DOSH en esta dirección:

Assistant Director  
Division of Occupational Safety and Health  
Department of Labor & Industries  
PO 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/SafetyComplaints](http://www.Lni.wa.gov/SafetyComplaints) y en las oficinas locales del L&I (vea la página 23). 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 OSHA no llevará a cabo una investigación paralela, presentar una queja ante 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 OSHA en:

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

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

Comuníquese con L&I para determinar si ha sufrido un acto de discriminación.

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

# Leyes de salarios y horas

---

## Salarios regulares

Se le debe pagar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Las propinas no cuentan como parte del salario mínimo. Además, los empleadores no pueden quedarse con las propinas que se proporcionaron para usted u otros trabajadores.

Además, su empleador no puede tomar represalias contra usted por hacer valer su derecho al salario mínimo, el tiempo extra u otros derechos que se encuentran en la Ley de Salario Mínimo del estado.

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 si se cumplen todos los siguientes requisitos:

- trabaja como obrero de cosecha a mano; y
- recibe pago por trabajo a destajo en una operación donde dicho pago es lo usual; y
- es residente permanente y viaja diariamente de su residencia a la granja; y
- 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 tiene que recibir el salario mínimo. Los trabajadores agrícolas migrantes 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 tiempo extra.*

**Excepciones:** pocas ocupaciones no están cubiertas por los requisitos de salario mínimo y pago de horas extras bajo determinadas circunstancias. Para obtener más información sobre el pago de horas extras y sus excepciones, visite [www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime).

A menos que esté exento, no puede renunciar al derecho de recibir el salario mínimo y el pago de tiempo extra.

## **Deducciones de su pago**

Su empleador puede hacer deducciones de 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.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/Wages/PayReq/PayDeduct](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/Wages/PayReq/PayDeduct).

## **Periodos de comida y descanso**

Tiene derecho a un periodo de descanso pagado 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 pagado 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.

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

**Nota:** A principios del 2020 entraron en vigencia los cambios a la ley de horas extras de los enfermeros y los requisitos de los períodos de comida y descanso para determinados trabajadores de la salud. Los trabajadores incluidos son Enfermeros auxiliares (Licensed Practical Nurses, LPNs) y Enfermeros Registrados (Registered Nurses, RNs) que:

- trabajan para un centro de atención médica y participan en la atención directa del paciente
- reciben un salario por hora o están cubiertos por un convenio colectivo

Otros trabajadores enumerados a continuación que trabajan para un centro de atención médica y participan en la atención directa del paciente y que reciben un salario por hora o están cubiertos por un contrato sindical:

- Tecnólogos quirúrgicos
- Tecnólogos de radiología diagnóstica
- Especialistas en invasivos cardiovasculares
- Doctores de cuidados respiratorios
- Asistentes de enfermería certificado

Ciertos hospitales tendrán tiempo para prepararse para los nuevos requisitos de periodos de comidas y descansos a partir del 1 de julio del 2021.

## **Derechos a igualdad de pago y oportunidades de avance profesional**

Las oportunidades de pago y avance profesional no pueden basarse en el género. La Ley de igualdad de pago y oportunidades prohíbe la discriminación en el pago por motivos de género y promueve la equidad entre los trabajadores al abordar las prácticas comerciales que contribuyen a las brechas de pago según el género. Los trabajadores y los solicitantes tienen derechos diferentes con base en esta ley.

Para obtener más información o presentar una queja, visite [www.Lni.wa.gov/EqualPay](http://www.Lni.wa.gov/EqualPay).

## **Trabajadores adolescentes**

Los trabajadores 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.

Muchos trabajos están permitidos para menores de 18 años, pero algunos otros no 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.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers).

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

- En agricultura, los adolescentes de cualquier edad tienen un periodo de comida de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.

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

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

Para conocer más sobre seguridad, jornadas laborales y trabajos prohibidos para adolescentes:

- Visite [www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/TeenWorkers).
- Llame o visite cualquier oficina de L&I o llame al número telefónico gratuito: 1-866-219-7321.
- Envíe su pregunta por correo electrónico a [TeenSafety@Lni.wa.gov](mailto:TeenSafety@Lni.wa.gov).

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

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

- Visite el sitio web [www.Lni.wa.gov/workers-rights](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights) y haga clic en “Filing a Workplace Rights Complaint” (Presentar una queja de 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.

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:

- Visitar [www.Lni.wa.gov/PrevailingWage](http://www.Lni.wa.gov/PrevailingWage).
- Llamar o visitar cualquier oficina del L&I o llamar al número telefónico gratuito: 1-866-219-7321.



# Uso de permisos y permisos de ausencia protegida

---

## Ley de permiso médico y familiar pagado

El Programa de permiso médico y familiar pagado es un beneficio de seguro administrado por el estado. A partir del 2020, la ley permite a la mayoría de los trabajadores recibir hasta 12 semanas de permiso pagado para:

- Crear lazos afectivos con un hijo recién nacido o adoptado.
- El estado de salud grave de un empleado.
- Una condición de salud grave de un familiar.
- Ciertos eventos militares.

Los beneficios proporcionarán un porcentaje del salario bruto del trabajador, entre \$100 y \$1,000 por semana, mientras el trabajador esté bajo permiso de ausencia aprobado.

Para recibir sus beneficios bajo el Programa de permiso médico y familiar pagado, debe trabajar un total de al menos 820 horas para **cualquier** empleador de Washington durante los 12 meses anteriores.

El Departamento para la Seguridad del Empleo ([www.esd.wa.gov](http://www.esd.wa.gov)) administra el programa de permiso médico y familiar pagado.

Visite [www.paidleave.wa.gov](http://www.paidleave.wa.gov) o llame al 1-833-717-2273 para obtener detalles completos sobre el permiso.

Tenga en cuenta que la Ley de licencia familiar de Washington expiró en 2019 y fue reemplazada por la Ley de permiso médico y familiar pagado.

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

### **Uso de permiso pagado para cuidar a familiares enfermos**

Si trabaja para un empleador que tiene una política de permiso pagado (por enfermedad, vacaciones, determinados planes de discapacidad a corto plazo provistos por el empleador y otras licencias), tiene permitido usar la opción de un permiso pagado para cuidar a un familiar enfermo. Bajo la ley, los familiares incluidos son:

- 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/a con una afección médica grave o de emergencia.
- Hijos adultos incapaces de cuidarse a sí mismos debido a una discapacidad.

## **Ley de Licencia Familiar de Washington**

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

Los trabajadores 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 persona con una discapacidad relacionada con su embarazo tiene derecho a una 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 en [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 un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia legal o de la policía, tratamiento médico, asesoría, así como reubicarse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad.

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

Los cónyuges o parejas domésticas registradas de personal militar que reciba órdenes para partir a una misión o que esté bajo permiso por una misión durante tiempo de conflicto bélico pueden tomar un total de 15 días de ausencia de su trabajo por cada misión militar.

Su empleador no puede despedirlo ni tomar represalias en su contra por usar su período 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 ayuda 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 (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 pagada con protección del trabajo cada 12 meses a los empleados que cumplan determinados requisitos familiares y médicos. Los empleados son elegibles si:

- Han trabajado para su empleador al menos 1,250 horas durante los 12 meses anteriores; y
- 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).

## **Permiso por enfermedad pagado**

### **Uso del permiso por enfermedad pagado para que los trabajadores se cuiden a sí mismos o a un familiar**

La mayoría de los trabajadores tiene derecho a acumular y usar permisos por enfermedad pagados para cuidar de sí mismos o de un miembro de la familia. Los trabajadores también pueden usar el permiso acumulado si la escuela o el lugar de cuidado de sus hijos, o el negocio del trabajador se cierra por un funcionario público debido a cualquier motivo relacionado

con la salud. Las víctimas y los familiares de las víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso también pueden usar el permiso para cubrir las ausencias como se describe en la página 14.

Bajo esta ley, la familia incluye:

- Hijos, independientemente de su edad o estado de dependencia.
- Un cónyuge o pareja doméstica registrada
- Un padre, suegro, abuelo o hermano.

## 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 de L&I o estar autoasegurado.

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

Los beneficios de compensación para trabajadores incluyen:

- **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 un trabajo liviano. Continuará recibiendo su salario, se recuperará más rápido y mantendrá seguro su puesto laboral. Con el Programa Permanezca en el trabajo, 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 regresar 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.

# Confidencialidad: es la ley

---

## Revelar condiciones y tratamiento de salud mental

Su empleador tiene derecho a acceder a su expediente de reclamo, incluyendo la información de salud mental. Un empleador solo puede revelar sus condiciones de salud mental o tratamiento a personas autorizadas para acceder a la información.

Ejemplos de personas autorizadas con las que su empleador puede comunicarse acerca de su reclamo son:

- Usted o su representante.
- Su empleador o sus representantes.
- Proveedores médicos que le dan tratamiento o examinan.
- Consejeros de rehabilitación vocacional que proporcionan servicios en el reclamo.
- Personal autorizado de L&I.

La privacidad es su derecho como paciente. L&I entiende la necesidad de mantener la confidencialidad de su información de salud mental, y la ley del estado de Washington (Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW, 51.28.070)) ayuda a proteger la privacidad de su expediente de reclamo.

Si su empleador revela información sobre sus condiciones de salud mental o tratamiento a una persona no autorizada, sin su consentimiento por escrito, su empleador está sujeto a una multa civil de \$1,000 por incidente. Todas las quejas relacionadas con esta violación deben investigarse para determinar si el empleador o su representante autorizado violó la ley.



## Ejemplos

**Ejemplo 1:** un empleador envía una correspondencia electrónica a tres personas no autorizadas para recibir información de reclamos. La correspondencia comparte la condición de salud mental de un trabajador del expediente de reclamo. Debido a que la información se envió a través de una correspondencia electrónica, se le cobrará al empleador por un incidente.

**Ejemplo 2:** una de las personas no autorizadas del Ejemplo 1 reenvió la correspondencia electrónica a una persona no autorizada a la mañana siguiente. Más tarde, esa misma persona envió una correspondencia adicional a otra persona no autorizada. Debido a que la persona no autorizada envió la información de salud mental a otras personas no autorizadas en dos ocasiones separadas, se le cobrará al empleador por dos incidentes adicionales.

**Ejemplo 3:** en tres ocasiones separadas, un representante autorizado comparte verbalmente información de salud mental del expediente de reclamo de un trabajador con tres personas diferentes no autorizadas. Como la información se compartió en tres conversaciones separadas, se le cobrará al empleador por tres incidentes.

Si cree que su información confidencial de salud mental se ha compartido con personas no autorizadas, infórmenos usando el Formulario de queja sobre la privacidad de la salud mental en [www.Lni.wa.gov/go/F262-291-999](http://www.Lni.wa.gov/go/F262-291-999).

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

Si se lesiona en el trabajo y presenta un reclamo de 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 de discriminación por escrito a:

L&I Investigations  
PO Box 44277  
Olympia WA 98504-4277

Debe actuar dentro de los 90 días. Si 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 número gratuito 1-866-324-3310 o al 360-902-9155, o envíe un correo electrónico a [csiidcomplaints@Lni.wa.gov](mailto:csiidcomplaints@Lni.wa.gov).
- Visite [www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/ComplainDiscrim](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/ComplainDiscrim).
- Visite [www.Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination](http://www.Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination).

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 de L&I:
  - Visite [www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns](http://www.enespanol.Lni.wa.gov/Spanish/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/go/F242-104-999](http://www.Lni.wa.gov/go/F242-104-999)**.

- 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/go/F207-085-999](http://www.Lni.wa.gov/go/F207-085-999)**.
  - Si necesita asistencia con un tema relacionado a los reclamos, comuníquese con la Oficina del Intercesor para Trabajadores Lesionados de Empleadores Autoasegurados al 1-888-317-0493. La Oficina del Intercesor 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 **<http://ombuds.selfinsured.wa.gov>**.

## Oficinas locales de L&I

---

Los representantes de servicio al cliente en las oficinas locales de L&I están disponibles para responder sus preguntas. Ya sea que deje un mensaje de voz o se comunique con un miembro de nuestro personal durante el horario de oficina, puede esperar que sus inquietudes se atiendan lo antes posible.

Para números de teléfono y direcciones, consulte [www.Lni.wa.gov/Offices](http://www.Lni.wa.gov/Offices).