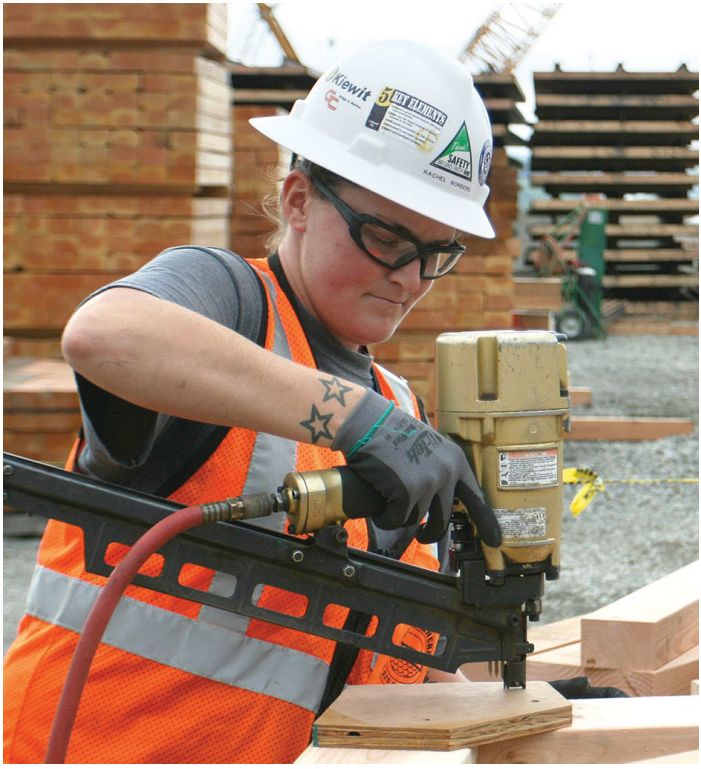
Pocket Guide to Worker Rights



Washington State Department of
Labor & Industries

Lni.wa.gov

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

This guide summarizes your rights as a worker in Washington State 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 retaliation for exercising your rights. It is against the law for your employer to retaliate against you or fire you for reporting unsafe conditions or filing a:

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

All Washington workers have rights, regardless of their immigration status. This includes seasonal farmworkers working in Washington on an H-2A visa.

For more information

On the web:

- **Lni.wa.gov/safety-health**
- **Lni.wa.gov/workers-rights**

Call toll free 1-800-547-8367 or contact your local L&I office (**Lni.wa.gov/Offices**).

Get help in your language

You can get L&I services in your language at no cost to you. When you contact L&I, just let us know what language you speak, and we'll get you an interpreter or translation. Learn more at **Lni.wa.gov/HelpInYourLanguage**.

Contents

Safe and Healthy Workplace **1**

What are my rights?

What is considered retaliation for exercising my rights?

Can I walk off the job to protest unsafe conditions?

How do I file a retaliation complaint?

Wage and Hour Laws **4**

Regular wages

Overtime pay

Exemptions to overtime

Agricultural workers

Deductions from pay

Meal and rest breaks

Rights to equal pay and career advancement opportunities

Teen workers

How to file a wage and hour complaint

Prevailing wages on public works projects

Leave Use and Protected Leave **11**

Paid sick leave

Paid Family and Medical Leave Act

Washington Family Care Act

Pregnancy-related disability

Leave for victims of domestic violence, sexual assault, stalking, or hate crimes

Leave for military spouses during deployment

How to file a complaint about protected leave

Questions about Washington leave laws?

Federal Family and Medical Leave Act

Isolated Employees

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, 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.

PUBLICATION F101-165-909 [06-2026]

Safe and Healthy Workplace

What are my rights?

State law requires employers to provide safe and healthful working conditions. The Washington State Department of Labor & Industries (L&I) enforces this law, which protects your right to report workplace safety and health concerns.*

Protected activities include:

- Filing a safety or health complaint with your employer, union, or L&I.
- Participating in walk-around inspections or interviews related to a workplace safety and health inspection or retaliation investigation.
- Participating in safety meetings or other activities concerning job safety and health.
- Be paid for the time to put on required personal protective equipment.
- Get copies of your medical records, including records of exposures to toxic and harmful substances or conditions.
- Exercising any right defined or implied in the Washington Industrial Safety and Health Act.

What is considered retaliation for exercising my rights?

Your employer may not fire you or take disciplinary action against you solely because you have taken part in protected activities. Prohibited disciplinary action includes:

- Demoting you or laying you off.
- Assigning you to an undesirable job assignment or shift.

---

* The OSHA program covers workplaces under federal jurisdiction.

- Taking away your seniority.
- Reducing your pay or earned benefits.
- Threatening or intimidating you or putting you on a 'do not hire' list.

Can I walk off the job to protest unsafe conditions?

You do not have the right to refuse an assignment or walk off the job simply because you believe that a safety or health requirement has been violated.

If you are confronted with a hazardous condition that places you in imminent danger of death or serious physical harm, and you do not have time to contact L&I, your refusal to work may be protected by law. To be protected by law, you must:

- First, tell your employer about the hazard and request that it be corrected where possible.
- Second, ask for and accept alternate assignments.

If you have questions about these protections and rights or wish to file a complaint, call 360-902-6088 or visit **Lni.wa.gov/WorkplaceRetaliation** for more information.

How do I file a retaliation complaint?

If you believe you have been punished or fired for reporting your safety and health concerns, contact L&I 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 90 days from the time a retaliatory action occurred.

Retaliation complaint forms are available online at **Lni.wa.gov/WorkplaceRetaliation** and from local L&I offices. If you have questions about these protections and rights or need help filing a complaint, call 360-902-6088.

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.

File an OSHA complaint at **osha.gov/workers/file-complaint**. For more information, call 206-757-6700 or contact the OSHA Regional Office at:

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

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. Your employer cannot prevent you from exercising protected rights by threatening your own or a family member's immigration status. To file a complaint online, visit **secure.Lni.wa.gov/RetaliationComplaint**.

Workers who are 14 or 15 years old 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.

Overtime pay

Most employees who work more than 40 hours in a seven-day workweek must be paid overtime. Overtime pay must be at least 1.5 times the employee's regular hourly rate. Unless you are exempt, you cannot waive the right to minimum wage or overtime pay.

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 **Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime**.

Exemptions to overtime

There are several categories of employees who are not required to receive overtime. The most common overtime exemptions apply to executive, administrative, professional, computer professional, or outside sales workers. To qualify as overtime exempt, a position must meet requirements that include minimum salaries and job duty tests. Go to **Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/jobs-not-paid-overtime**.

Agricultural workers

Regular pay

Most agricultural workers must earn at least the Washington State minimum wage for all hours worked, even if paid on a piece-rate basis. Guest workers with an H-2A visa must be paid the wages listed in their contract. For more information on compensation for agricultural workers, go to **Lni.wa.gov/workers-rights/agriculture-policies/wages**.

Overtime pay

Agricultural workers are eligible for overtime. For current information on overtime pay requirements, go to **Lni.wa.gov/workers-rights/agriculture-policies/wages**.

Key job information

Agricultural employees working for a farm labor contractor must receive from the contractor a written statement specifying how much they'll be paid, job location and duties, housing and transportation details, and other important work information.

For more information, email ESGeneral@Lni.wa.gov or call 1-866-219-7321 and ask to talk to the Farm

Labor Contractor program. Interpretation services are available.

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 **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. These "mini" rest breaks must total at least 10 minutes over a 4-hour period.

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.

Additional regulations apply to teen workers. See the section on teen workers on Page 8.

Note: Additional meal and rest break requirements apply to certain health care employees, including Licensed Practical Nurses (LPNs) and Registered Nurses (RNs), among others, 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.

For more information, go to **Lni.wa.gov/HLS**.

Rights to equal pay and career advancement opportunities

Pay and career advancement opportunities cannot be based on gender or these protected classes defined as: age (40 and older), marital status, sexual orientation, race, creed, color, national origin, citizenship or immigration status, honorably discharged veteran or military status, or the presence of any sensory, mental, or physical disability or the use of a trained dog guide or service animal by a person with a disability.

The Equal Pay and Opportunities Act prohibits pay discrimination and promotes fairness among workers by addressing business practices that contribute to income disparities. In addition:

- Employees have the right to discuss their pay.
- Employers may not ask job applicants for their wage or salary history.
- Unless driving is one of the essential job functions or is related to a legitimate business purpose for a position, it is unlawful for an employer to require a valid driver's license as a condition of employment or include a statement in a job posting requiring an applicant to have a valid driver's license.

Employees and job applicants have different rights under this law. For more information or to file a complaint, go to **Lni.wa.gov/EqualPay**.

Teen workers

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

Many jobs are allowed for anyone under 18, but some jobs are not because they are hazardous. 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 **Lni.wa.gov/TeenWorkers**.

Meal and rest breaks for teens

In agriculture, all teens must have a 30-minute meal period if they're working more than five hours, and a 10-minute paid rest break in each four-hour period 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 rest break in each four-hour period worked. They must have the 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 rest break for every two hours worked.

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

- Go to **Lni.wa.gov/TeenWorkers**.
- Visit any L&I office or call toll-free 1-866-219-7321.
- Email a question to TeenSafety@Lni.wa.gov.

How to file a wage and hour complaint

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

- Go to **Lni.wa.gov/FileAComplaint**.
- Visit any L&I office or call toll-free 1-866-219-7321.
- Go to **Lni.wa.gov/EqualPay** to find the Equal Pay and Opportunities Act complaint form.

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 trade.

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 **Lni.wa.gov/PrevailingWage** and click on "Workers."
- Call or visit any L&I office or call toll-free: 1-855-545-8163.
- Find L&I office locations at **Lni.wa.gov/Offices**.

Leave Use and Protected Leave

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, emergency declarations, and to attend immigration proceedings. Victims and family members of victims of domestic violence, sexual assault, stalking, or hate crimes may also use paid sick leave to cover absences as described on Page 13.

Under this law, family includes:

- Children and grandchildren, regardless of age or dependency status.
- A spouse or registered domestic partner.
- A parent, parent-in-law, grandparent, or sibling.
- An individual who depends on the employee for care.

You can learn more about your rights to paid sick leave at **Lni.wa.gov/PaidSickLeave**.

Paid Family and Medical Leave Act

The Paid Family and Medical Leave Program is a state-run insurance benefit. Started 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 and $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 (**esd.wa.gov**) administers the Paid Family and Medical Leave program. Visit **paidleave.wa.gov** or call 1-833-717-2273 for full 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 members. 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.

Learn more about the act at **Lni.wa.gov/FamilyCareAct**.

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. In 2027, employers with one or more employees must follow requirements for pregnancy-related accommodations. Their health care provider determines the amount of time off needed.

There are also accommodations after birth for the expression of breast milk. For more information, contact the Washington State Human Rights Commission at **hum.wa.gov** or call 1-800-233-3247.

Leave for victims of domestic violence, sexual assault, stalking, or hate crimes

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. For more information, go to **Lni.wa.gov/DVLeave**.

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, go to **Lni.wa.gov/workers-rights/leave/leave-for-military-spouses-and-certain-emergency-personnel**.

How to file a complaint about protected leave

If you feel your protected leave rights have been violated, you can learn how to file a complaint at **Lni.wa.gov/workers-rights/workplace-complaints/protected-leave-complaints**.

Questions about Washington leave laws?

For questions about any of Washington's leave laws, contact your local L&I office (**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 **dol.gov/whd/fmla**.

Isolated Employees

Hotel, motel, retail, security guard, and property services contractors employing janitors, security guards, hotel or motel housekeepers, or room service attendants who work in isolation must:

- Provide a panic button to isolated employees.
- Adopt a sexual harassment policy.
- Provide a resource with contact information for the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Washington State Human Rights Commission (WSHRC), and local advocacy groups focused on preventing sexual harassment and assault.
- Provide training to managers, supervisors, and isolated employees on:
  - Prevention of sexual harassment, assault, and discrimination.
  - How to use and respond to panic buttons.
  - Protections for employees who report law violations.

For more information visit
Lni.wa.gov/IsolatedWorkers

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.

- If you are working in Washington on an H-2A visa and return to your home country, you may still be able to get medical care and payments for lost wages while your claim is open.
- **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 **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 csiiidcomplaints@Lni.wa.gov.
- Visit **Lni.wa.gov/fraud/workers-comp-discrimination**.
- Visit **Lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination**.

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

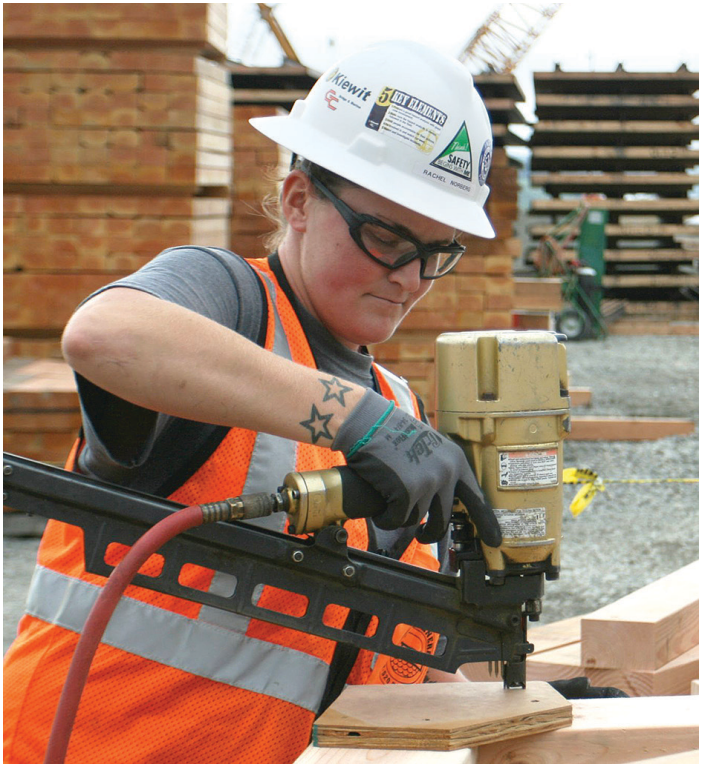
- If your employer's workers' compensation insurance is from L&I:
  - Visit **Lni.wa.gov/Claims**.
  - Get the publication *Workers' Compensation Benefits: A Guide for Injured Workers* (F242-104-000) at **Lni.wa.gov/go/F242-104-000**.
- If your employer is self-insured:
  - Get the publication *A Guide to Workers' Compensation Benefits for Employees of Self-Insured Businesses* (F207-085-000) at **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 **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 **Lni.wa.gov/Offices**.

Guía de bolsillo sobre los derechos del trabajador



Washington State Department of
Labor & Industries

Lni.wa.gov/espanol

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

La presente guía resume sus derechos como trabajador en el estado de Washington, 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 represalias por ejercer sus derechos. Es contra la ley que su empleador tome represalias contra usted o le despida 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.

Todos los trabajadores de Washington tienen derechos, independientemente de su condición migratoria. Esto incluye a los trabajadores agrícolas estacionales que trabajan en Washington con una visa H-2A.

Para obtener más información

Visite el sitio web:

- **Lni.wa.gov/Seguridad**
- **Lni.wa.gov/DerechosLaborales**

Llame a la línea sin costo 1-800-547-8367 o comuníquese con la oficina de L&I en su localidad (**Lni.wa.gov/Oficinas**).

Reciba ayuda en su idioma

Puede recibir servicios de L&I en su idioma sin costo para usted. Cuando se comunique con L&I, díganos el idioma que habla y le conseguiremos un intérprete o traducción. Vea más información en **Lni.wa.gov/AyudaEnSuIdioma**.

Contenido

Un lugar de trabajo seguro y saludable 1

¿Cuáles son mis derechos?

¿Qué se considera represalia por ejercer mis derechos?

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

¿Cómo presento una queja por represalias?

Leyes de salarios y horas 4

Salarios regulares

Pago por horas extras

Excepciones de horas extras

Trabajadores agrícolas

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 prevalecientes para proyectos de obras públicas

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.

Uso de permisos y permisos de ausencia protegida . . . 11

Permisos por enfermedad pagados

Ley de permiso familiar y médico pagado

Ley de Cuidado de la Familia de Washington

Discapacidad relacionada con el embarazo

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual, acoso o delitos de odio

Permiso para cónyuges de militares durante un despliegue militar

Cómo presentar una queja sobre permisos protegidos

¿Tiene preguntas sobre las leyes de permisos de Washington?

Ley federal de licencia médica y familiar

Empleados aislados

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

PUBLICATION F101-165-909 [06-2026]

Un lugar de trabajo seguro y saludable

¿Cuáles son mis derechos?

La ley estatal exige que los empleadores brinden condiciones laborales seguras y saludables. El Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor and Industries, L&I) del estado de Washington hace cumplir esta ley, la cual protege su derecho a informar asuntos de seguridad y salud en el lugar de trabajo.*

Entre las actividades que esta ley protege están:

- Presentar una queja sobre seguridad o salud ante su empleador, sindicato o ante L&I.
- Participar en las inspecciones visuales o entrevistas relacionadas con las inspecciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo o en la investigación de represalias.
- Participar en reuniones de seguridad o en cualquier otro tipo de actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral.
- Recibir pago por el tiempo que toma ponerse el equipo de protección personal necesario.
- Obtener copias de sus expedientes médicos, lo que incluye los registros sobre exposiciones a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas.
- Ejercer cualquier derecho definido o implícito en la Ley de Seguridad y Salud Industrial de Washington (Washington Industrial Safety and Health Act).

* El programa OSHA cubre los lugares de trabajo bajo jurisdicción federal.

¿Qué se considera represalia por ejercer mis derechos?

Su empleador no puede despedirle ni emprender medidas disciplinarias contra usted por el simple hecho de haber participado en actividades protegidas. Entre las medidas disciplinarias prohibidas están:

- Bajarlo de categoría o despedirlo.
- Asignarle una tarea o un turno indeseable.
- Quitarle sus derechos de antigüedad.
- Reducir su pago o los beneficios ganados.
- Amenazarle o intimidarle o incluirle en una lista de "no contratación".

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

Usted no tiene derecho a negarse a hacer una tarea ni a salirse del trabajo solo porque crea que se ha infringido un requisito de seguridad o salud.

Si se enfrenta a alguna situación peligrosa que le exponga a peligro inminente de muerte o a daño físico grave, y no tiene tiempo de comunicarse con L&I, su negación a trabajar podría estar protegida por ley. Para que la ley le proteja, debe cumplir con lo siguiente:

- En primer lugar, debe informar a su empleador del peligro y solicitar su corrección, siempre que sea posible.
- En segundo lugar, pedir y aceptar tareas alternativas.

Si tiene preguntas acerca de estas protecciones y derechos o, si desea presentar una queja, llame al 360-902-6088 o visite **Lni.wa.gov/RepresaliasLaborales** (es posible que los enlaces en esta publicación solo estén disponibles en inglés) para obtener más información.

¿Cómo presento una queja por represalias?

Si considera que lo han castigado o despedido por informar sus inquietudes sobre seguridad y salud, comuníquese de inmediato con 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 90 días posteriores a partir del momento en que ocurrió la acción en represalia.

Los formularios de quejas por represalias están disponibles en línea en **Lni.wa.gov/RepresaliasLaborales** y en las oficinas locales de L&I. Si tiene preguntas sobre estas protecciones y derecho, o bien, si necesita ayuda para presentar una queja, llame al 360-902-6088.

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.

Presente una queja a la OSHA en **osha.gov/workers/file-complaint**. Para obtener más información, 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

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 recibieron usted u otros trabajadores.

Su empleador no puede tomar represalias contra usted por hacer valer su derecho al salario mínimo, al tiempo extra u otros derechos de la Ley de Salario Mínimo del estado. Su empleador no puede impedirle que ejerza sus derechos protegidos con amenazas referentes a su situación migratoria o la de un familiar. Para presentar una queja en línea, visite **secure.Lni.wa.gov/RetaliationComplaint**.

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.

Pago por horas extras

A la mayoría de los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana laboral de siete días se les debe pagar horas extras. El pago de horas extras debe ser al menos 1,5 veces la tarifa por hora habitual del empleado. A menos que esté exento, no puede renunciar al derecho al salario mínimo o al pago de horas extras.

Excepciones: Algunas 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 **Lni.wa.gov/es/workers-rights/wages/overtime/**.

Excepciones de horas extras

Hay varias categorías de empleados que no están obligados a recibir horas extras. Las exenciones de horas extras más comunes se aplican a los trabajadores ejecutivos, administrativos, profesionales, informáticos o de ventas externas. Para calificar como exento de horas extras, un puesto debe cumplir con requisitos que incluyen salarios mínimos y pruebas de deberes laborales. Visite **Lni.wa.gov/es/workers-rights/wages/overtime/jobs-not-paid-overtime**.

Trabajadores agrícolas

Salarios regulares

La mayoría de los trabajadores agrícolas deben ganar al menos el salario mínimo del estado de Washington por todas las horas trabajadas, incluso si se les paga a destajo. Los trabajadores invitados con visa H-2A deben recibir los salarios indicados en sus contratos. Para obtener más información sobre la compensación para los trabajadores agrícolas, visite **Lni.wa.gov/es/workers-rights/agriculture-policies/wages**.

Pago por horas extras

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a recibir pago por horas extras. Para obtener información actualizada sobre los requisitos de pago de horas extras, visite **Lni.wa.gov/es/workers-rights/agriculture-policies/wages**.

Información laboral clave

Los empleados agrícolas que trabajen para un contratista de trabajo agrícola deben recibir del contratista una declaración escrita que especifique cuánto se les pagará, el lugar de trabajo, las tareas laborales, los detalles de vivienda y transporte y otra información importante del trabajo.

Para obtener más información, envíe un correo electrónico a ESGeneral@Lni.wa.gov o llame al 1-866-219-7321 y pida hablar con el programa de contratistas de trabajo agrícola. Hay servicios de interpretación disponibles.

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 **Lni.wa.gov/es/workers-rights/wages/getting-paid/paycheck-deductions**.

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. Estos "mini" descansos deben totalizar al menos 10 minutos en un periodo de 4 horas.

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.

Se aplican regulaciones adicionales a los trabajadores adolescentes. Vea la sección sobre trabajadores adolescentes en la página 8.

Nota: Se aplican requisitos adicionales para comidas y descansos para ciertos empleados de atención médica, incluidas las enfermeras prácticas con licencia (LPN) y las enfermeras registradas (RN), entre otros, que:

- Están empleados por un centro de atención médica e involucrados en la atención directa al paciente.
- Se les paga un salario por hora o están cubiertos por un Acuerdo de Negociación Colectiva.

Para obtener más información, visite **Lni.wa.gov/NormasCuidadoDeSalud**.

Derechos a igualdad de pago y oportunidades de avance profesional

Las oportunidades de pago y avance profesional no pueden basarse en el género ni en las siguientes clases protegidas, definidas como: edad (40 años o más), estado civil, orientación sexual, raza, credo, color, país de origen, situación de ciudadanía o inmigración, condición de militar o veterano con baja honorable, o la presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física, o el uso por parte de una persona con discapacidad de un perro guía o animal de servicio entrenado.

La Ley de igualdad de pago y oportunidades prohíbe la discriminación en el pago y promueve

la equidad entre los trabajadores al abordar las prácticas comerciales que contribuyen a las desigualdades en los ingresos. Además:

- Los empleados tienen derecho a conversar sobre sus salarios.
- Los empleadores no pueden pedirles a los solicitantes de empleo sus historiales de sueldos o salarios.
- Excepto cuando conducir sea una de las funciones esenciales del puesto o se relacione con un puesto por un fin comercial legítimo, es ilegal que un empleador exija una licencia de conducir válida como condición de empleo, o que incluya una declaración en una publicación de vacante que exija que el solicitante tenga una licencia de conducir válida.

Los empleados y los solicitantes de empleo tienen diferentes derechos según esta ley. Para obtener más información o presentar una queja, visite **Lni.wa.gov/IgualdadDePago**.

Trabajadores adolescentes

Los trabajadores menores de 18 años tienen los mismos derechos que los adultos, con algunos requisitos adicionales. La edad mínima para trabajar es generalmente 14 años, con diferentes reglas para las edades de 14 a 15 y de 16 a 17 años.

Muchos trabajos están permitidos para cualquier persona menor de 18 años, pero algunos trabajos no porque son peligrosos. Las horas de trabajo también están limitadas para los adolescentes; se aplican más restricciones durante las semanas escolares. Para obtener más información sobre las horas de trabajo y las tareas prohibidas para los adolescentes, visite **Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolecentes**.

Periodos de comida y descanso para adolescentes

En la 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 14 o 15 años deben tener un período de comida de 30 minutos a más tardar al 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 **Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolecentes**.
- 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.

¿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 **Lni.wa.gov/PresenteUnaQueja**.
- Visite cualquier oficina de L&I o llame al número telefónico gratuito 1-866-219-7321.
- Visite **Lni.wa.gov/IgualdadDePago** para encontrar el formulario de Queja ante la Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades.

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, 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 usados en la realización de una obra pública. El salario prevaleciente se establece por separado para cada condado y comercio.

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

- Visitar: **Lni.wa.gov/SalarioPrevaleciente** y hacer clic en Salario prevaleciente para los trabajadores.
- Llame o visite cualquier oficina de L&I o llame al número telefónico gratuito: 1-855-545-8163.
- Encuentre ubicaciones de las oficinas de L&I en **Lni.wa.gov/Oficinas**.

Uso de permisos y permisos de ausencia protegida

Permisos por enfermedad pagados

Uso de permisos por enfermedad pagados para que los trabajadores cuiden de sí mismos o de un miembro de la familia

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a acumular y utilizar permisos por enfermedad pagados para cuidar de sí mismos o de un miembro de la familia. Los trabajadores también pueden usar los permisos por enfermedad pagados acumulados si la escuela o el lugar de cuidado de su hijo o el negocio del trabajador ha sido cerrado por un funcionario público debido a cualquier motivo relacionado con la salud, por declaraciones de emergencia y para asistir a trámites migratorios. Las víctimas y familiares de víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acoso o delitos de odio también pueden utilizar el permiso por enfermedad pagado para cubrir las ausencias, como se describe en la página 14.

Bajo esta ley, la familia incluye:

- Niños y abuelos, independientemente de su edad o estado de dependencia.
- Un cónyuge o pareja de hecho registrada.
- Un padre, suegro, abuelo o hermano.
- Una persona que depende del empleado para su cuidado.

Puede obtener más información sobre sus derechos a permisos por enfermedad pagados en **Lni.wa.gov/PermisosPorEnfermedad**.

Ley de permiso familiar y médico pagado

El Programa de permiso familiar y médico 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 familiar y médico 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 (**esd.wa.gov**) administra el programa de permiso familiar y médico pagado. Visite **paidleave.wa.gov/es** o llame al 1-833-717-2273 para obtener detalles completos.

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 familiares enfermos. 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.

Obtenga más información sobre la ley en **Lni.wa.gov/LeyDeCuidadoFamiliar**.

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. En 2027, los empleadores con uno o más empleados deben seguir los requisitos de adaptaciones relacionadas con el embarazo. Su proveedor de cuidado de la salud determinará la cantidad de días de licencia necesaria.

También existen adaptaciones después del nacimiento para permitir la extracción de leche materna. Para obtener más información, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington en **hum.wa.gov** o llame al 1-800-233-3247.

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual, acoso o delitos de odio

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. Para más información, visite **Lni.wa.gov/PermisosDV**.

Permiso 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 más información, visite **Lni.wa.gov/es/workers-rights/leave/leave-for-military-spouses-and-certain-emergency-personnel**.

Cómo presentar una queja sobre permisos protegidos

Si cree que se han violado sus derechos de permiso protegido, puede obtener información sobre cómo presentar una queja en **Lni.wa.gov/es/workers-rights/workplace-complaints/protected-leave-complaints**.

¿Tiene preguntas sobre las leyes de permisos de Washington?

Si tiene preguntas sobre cualquiera de las leyes de permisos de Washington, comuníquese con su oficina local de L&I (**Lni.wa.gov/Oficinas**) 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 FMLA federal, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos al 1-866-487-9243 o visite **dol.gov/whd/fmla**.

Empleados aislados

Los hoteles, moteles, comercios minoristas, empresas de guardias de seguridad y contratistas de servicios de inmuebles que empleen a conserjes, guardias de seguridad, recamaristas de hoteles o moteles o asistentes de servicio a la habitación que trabajen de forma aislada deben:

- Proporcionar un botón de pánico a los empleados aislados.
- Adoptar una política de acoso sexual.
- Proporcionar un recurso con la información de contacto de la Comisión de Igualdad

de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC, por sus siglas en inglés), la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (WSHRC, por sus siglas en inglés) y grupos locales de apoyo dedicados a la prevención del acoso y la agresión sexual.

- Impartir capacitación a sus gerentes, supervisores y empleados aislados sobre:
  - Prevención del acoso sexual, la agresión sexual y la discriminación.
  - Cómo usar y responder a los botones de pánico.
  - Protecciones para los empleados que denuncien infracciones legales.

Para obtener más información, visite **Lni.wa.gov/TrabajadoresAislados**.

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.

- Si está trabajando en Washington con una visa H-2A y regresa a su país de origen, aún podría recibir atención médica y pagos por salarios perdidos mientras su reclamo esté abierto.
- **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 **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 recontratación 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 csiiidcomplaints@Lni.wa.gov.
- Visite **Lni.wa.gov/es/fraud/workers-comp-discrimination**.
- Visite **Lni.wa.gov/DiscriminacionEnElTrabajo**.

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 **Lni.wa.gov/Reclamos**.
  - 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 **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 **Lni.wa.gov/go/F207-085-999**.
  - Si necesita asistencia con un tema relacionado con 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 **ombuds.selfinsured.wa.gov/espanol**.

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 **Lni.wa.gov/Oficinas**.