

Your Rights as a Non-agricultural Worker

Minimum wage

The minimum wage in Washington State is recalculated each year as a result of an initiative approved by voters in 1998. **Your employer is required to pay the current minimum wage.** You or your employer can learn the current minimum wage by:

- Visiting the L&I web site at www.Lni.wa.gov
- Calling a local L&I office
- Calling L&I's Employment Standards information line, 360-902-5316

Work week

The employer must establish a fixed 7-day work week. The work week in this establishment is _____ (day of week) through _____ (day of week).

Overtime

You must be paid one and one-half times your regular rate of pay for hours worked over 40 in a work week regardless of your pay basis (i.e., hourly, salary, piece rate, commission or flat rate). You cannot waive this right, even if you and your employer agree. If you are an executive, administrative or professional employee, or work as an outside salesperson and are paid on a salary basis, you may be exempt from overtime under WAC 296-128 (510-540).

Other exemptions or exceptions may apply based on the nature of your employment. See RCW 49.46.130.

Working conditions

You are entitled to a **meal period** of at least 30 minutes if you work more than five hours in a day. If you are required to remain on duty during your meal period, you must be paid for that time.

If you are age 18 or older, you must have a paid rest break of at least 10 minutes for every four works you work. The break must be taken by the end of the third hour you work. Intermittent paid breaks totaling at least 10 minutes for every four hours of work may be permitted instead. (Note: If you are under age 18, see “Workers under age 18” in the second column for information about meal and rest breaks.)

If you lift or move more than 20 pounds as a normal part of your duties, you must be taught proper lifting techniques.

Pay periods

You must be paid at least once a month on a regularly scheduled pay day. The regularly scheduled pay date(s) in this establishment is/are _____.

Each time you are paid, you must receive a statement showing the days or hours you worked, your rate(s) of pay, your gross wages and all deductions taken.

Deductions

Your employer may withhold money from your wages only when required to do so by state or federal law or when you have authorized a deduction in writing in advance for a lawful purpose that benefits you and not the employer.

Employment records and inspections

Your employer must record your name, address, occupation, rate of pay, the amount you receive each pay period and the hours or days you work. **These records must be made available to you upon request at any reasonable time.** You are entitled to review your personnel file at least once a year.

Under state law, the Department of Labor and Industries (L&I) has the right to investigate the wages, hours and working conditions of all employees covered by the Industrial Welfare and Minimum Wage acts.

Variances

Employers may request variances from employment standards and child labor rules. For information on variances, contact your local L&I office.

Complaints

If you believe your rights listed on this poster have been denied, you may file a Worker Rights Complaint Report and mail it to the L&I office nearest to where you work. You may obtain this form from a local L&I office or on our web site at www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/.

Penalties

Employers who violate child labor or family care rules may be fined for each occurrence. An employer who is convicted of violating provisions of the Minimum Wage Act or of discriminating against an employee for filing a minimum wage complaint will be guilty of a gross misdemeanor.

Appeals

Any person, firm or corporation may appeal an action or decision made by L&I. Contact your local L&I office to learn more about the appeals process.

Workers under age 18

Except under very limited circumstances, the minimum age for employment is 14.

The minimum wage for 16- and 17-year-old workers is the same as for adults. Minors under 16 may be paid 85 percent of the state minimum wage.

Employers who hire workers under age 18 must have a minor work permit endorsement as part of the Master Business License and must renew it each year.

If you are under age 18, your employer needs to give you a Parent/School Authorization form that your parent or legal guardian must sign before you begin work. If you plan to work during the school year, your school must sign this form, too. Your employer needs to renew the Parent/School Authorization each year when it expires in September. Your employer must also have proof of your age and keep it on file for three years.

Fourteen- and 15-year-old workers may not work more than four hours without a uninterrupted 30-minute meal period. In addition, 14- and 15-year-old workers must be provided a paid rest break of at least 10 minutes for every two hours worked.

Sixteen- and 17-year-old workers may not work more than five hours without an uninterrupted 30-minute meal period. In addition, 16- and 17-year-old workers must be provided a paid rest break of at least 10 minutes for every three hours worked.

An adult must supervise minors working after 8 p.m. in service occupations, such as restaurants and retail businesses.

What hours are teens under 18 allowed to work in non-agricultural jobs?

Hours and Schedules Minors are Permitted to Work in Non-agricultural Jobs					
	Hours a Day	Hours a Week	Days a Week	Begin	Quit
14- and 15-year-olds					
School weeks	3 hours (8 hours Sat.-Sun.)	16 hours	6 days	7 a.m.	7 p.m.
Non-school weeks	8 hours	40 hours	6 days	7 a.m.	7 p.m. (9 p.m. June 1 to Labor Day)
16- and 17-year-olds					
School weeks	4 hours (8 hours Fri.-Sun.)	20 hours	6 days	7 a.m.	10 p.m. (Midnight Fri.-Sat.)
School weeks with a special variance from school	6 hours (8 hours Fri.-Sun.)	28 hours	6 days	7 a.m.	10 p.m. (Midnight Fri.-Sat.)
Non-school weeks	8 hours	48 hours	6 days	5 a.m.	Midnight
• An adult must supervise minors working after 8 p.m. in service occupations, such as restaurants and retail businesses. • Overtime rules apply for all hours worked over 40 in one week. • These rules also apply to home-schooled teens.					

Prohibited duties for minor employees: Experience has shown that some job duties are potentially hazardous for young workers. Certain jobs and duties are prohibited for workers under age 18 and additional ones for those under 16. To obtain the list of prohibited duties, visit L&I's teen worker web site at www.TeenWorkers.Lni.wa.gov, call your local office or call 360-902-5316.

More information on your rights as a worker

For more information on these laws or for more copies of this poster, contact your local L&I office, call 360-902-5316, or visit the L&I web site: www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/.

Family Care and Family Leave Provisions

Washington Family Care Act

(Use of paid leave to care for a family member)

If you work for an employer with a paid-leave policy (sick, vacation or other paid-time off), the law allows you to use your choice of any paid leave to care for sick family members. For those without a paid leave benefit for sickness, certain employer-provided short-term disability plans could be used for this purpose. Family members include:

- Children under age 18 with a health condition that requires supervision or treatment.
- Spouse, 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.

Employers may not discharge, penalize or discriminate against workers who use their leave for this purpose or who file a complaint alleging a violation of these leave laws.

Federal Family and Medical Leave Act (FMLA)

The federal FMLA requires covered employers to provide up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave to “eligible” employees for certain family and medical reasons. Employees are eligible if they:

- Worked for an employer for 1,250 hours over the previous 12 months; and
- There are at least 50 employees within 75 miles.

Complete information on the federal FMLA is available from the U.S. Department of Labor. Call 1-866-487-9243 or visit www.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_825/toc.htm

Washington Family Leave Act

(Additional time off for pregnancy-related disability)

Women employees who qualify for leave under the federal Family and Medical Leave Act (FMLA) described in the previous section are also entitled to job-protected leave under the Washington Family Leave Act (FLA) for disability due to pregnancy and childbirth in addition to 12 weeks of other family leave.

Complete information on the Family Care and Family Leave laws is available from L&I. Go to www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights and click on “Leave & Benefits” or call 1-866-219-7321.

Pregnancy Disability/Discrimination

Discrimination because of pregnancy or pregnancy disability is a violation of state law. This law applies to employers with 8 or more employees. The woman’s health-care provider determines the amount of time off needed for disability due to pregnancy.

Complete information is available from the Washington State Human Rights Commission at www.hum.wa.gov or by calling 1-800-233-3247.



Washington State Department of
Labor & Industries

This document is available in other formats to accommodate persons with disabilities. For assistance, call 800-547-8367. (TDD users, please call 360-902-5797.) Labor and Industries is an Equal Opportunity Employer.

Sus derechos como trabajador no agrícola

Salario mínimo

El salario mínimo en el Estado de Washington se calcula cada año como resultado de una iniciativa aprobada por los votantes en 1998. **A su empleador se le exige que pague el salario mínimo actual.** Usted o su empleador puede verificar cuál es el salario mínimo actual:

- Visitando el sitio de Internet del Depto. de Labor e Industrias (L&I): www.Lni.wa.gov
- Llamando a una oficina local de L&I
- Llamando a la línea de información de normas de empleo de L&I: 360-902-5316

Días de trabajo semanales

El empleador tiene que establecer una semana laboral fija de 7 días. Los días de trabajo semanales en esta empresa son de _____ (día de la semana) a _____ (día de la semana).

Horas extras

Se le tiene que pagar tiempo y medio de su tarifa regular por las horas que trabaje encima de las 40 horas por semana, sin importar su base de pago (es decir, por hora, sueldo fijo, a destajo/pieza, comisión o tarifa fija). No puede renunciar a este derecho, ni siquiera si se ponen de acuerdo su empleador y usted. Si usted es un empleado ejecutivo, administrativo o profesional o si trabaja como un vendedor y se le paga a base de un sueldo, usted podría estar exento de las horas extras bajo la ley WAC 296-128 (510-540). Otras exenciones o excepciones pueden aplicar según la naturaleza de su empleo. Vea la ley RCW 49.46.130.

Condiciones de trabajo

Usted tiene derecho a **una pausa para comer** por lo menos de 30 minutos, si trabaja más de cinco horas diarias. Si se requiere que siga trabajando durante su período de comida, se le tiene que pagar este tiempo.

Si tiene 18 años de edad o más, tiene que tener un período de descanso pagado de por lo menos 10 minutos cada cuatro horas de trabajo. El descanso tiene que ser tomado al terminar la tercera hora de trabajo o antes, también se permite tomar periodos de descanso intermitentes pagados que suman a por lo menos 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo. (Atención: Si tiene menos de 18 años de edad, lea la sección “Trabajadores menores de 18 años de edad” en la segunda columna para información sobre periodos de descanso y de comida.) Si levanta o desplaza más de 20 libras como parte normal de su trabajo, se le tienen que enseñar técnicas correctas para levantar cargas.

Períodos de pago

Se le tiene que pagar por lo menos una vez por mes en un día fijo. La(s) fecha(s) de pago programada(s) en esta empresa es/son: _____.

Cada vez que se le pague, usted tiene que recibir un comprobante que muestre los días o las horas que trabajó, su(s) tarifa(s) de pago, su salario bruto y todas las deducciones que se le hagan.

Deducciones

Su empleador solo podrá retener dinero de su salario cuando así lo requieran las leyes estatales o federales o cuando usted haya autorizado por escrito una deducción por adelantado para algún pago legal que le beneficie a usted y no al empleador.

Inspecciones y registros de empleo

Su empleador tiene que registrar su nombre, domicilio, ocupación, tarifa de pago, la cantidad que recibe cada período de pago y las horas o los días que trabaja. **Esos registros tienen que estar disponibles a usted cuando los solicite, en un momento razonable.** Usted tiene derecho a revisar su expediente personal por lo menos una vez al año. Bajo las leyes estatales, el Departamento de Labor e Industrias tiene derecho a investigar los salarios, horas y condiciones de trabajo de todos los empleados cubiertos por las leyes del bienestar industrial y salario mínimo (Industrial Welfare and Minimum Wage acts).

Modificaciones

Los empleadores pueden solicitar modificaciones de las normas de empleo y las reglas de trabajo de menores de edad. Para obtener información sobre las modificaciones, póngase en contacto con su oficina local de L&I.

Quejas

Si usted cree que le han negado sus derechos como son explicados en este cartel, puede presentar un Informe de Queja Sobre los Derechos Laborales (Worker Rights Complaint Report) y enviarlo a la oficina local de L&I más cercana a su lugar de trabajo. Puede obtener este formulario en una oficina local de L&I o por Internet: **www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/**.

Penalizaciones

Los empleadores que violen las reglas de trabajo de menores de edad o de cuidado familiar podrían recibir multas por cada infracción. Un empleador convicto por violar disposiciones de la ley del salario mínimo o por discriminar contra un empleado por haber registrado una queja relativa al salario mínimo será culpable de un delito menor.

Apelaciones

Cualquier persona, empresa o sociedad anónima puede apelar cualquier acción o decisión tomada por el Departamento de Labor e Industrias. Póngase en contacto con la oficina local de L&I para más información sobre el proceso de apelaciones.

Trabajadores menores de 18 años de edad

La edad mínima para trabajadores es de 14 años de edad, salvo en circunstancias muy especiales. El salario mínimo para los empleados de 16 y 17 años de edad es el mismo que para los adultos. A los menores de 16 años se les podrá pagar un 85 por ciento del salario mínimo del estado.

Los empleadores que contratan a trabajadores de menos de 18 años de edad tienen que tener un permiso de trabajo para menores como parte de la Licencia Maestra de Negocios (Master Business License) y tiene que renovarse cada año.

Si tiene menos de 18 años de edad, su empleador necesita proporcionarle un formulario de Autorización de los Padres y la Escuela (Parent/School Authorization form) que sus padres o tutor legal deben firmar antes de que empiece a trabajar. Si piensa trabajar durante el año escolar, su escuela también tiene que firmar el formulario. Su empleador tiene que renovar la autorización de los padres y la escuela cuando caduque cada año en septiembre. Su empleador también tiene que tener una prueba de su edad y guardarla en sus archivos durante tres años.

Los trabajadores de 14 y 15 años de edad no podrán trabajar más de cuatro horas sin un período sin interrupciones de 30 minutos para comida. Además, a los trabajadores de 14 y 15 años de edad se les tendrá que proporcionar por lo menos un período pagado de descanso de 10 minutos cada dos horas de trabajo.

Los trabajadores de 16 y 17 años de edad no podrán trabajar más de cinco horas sin un período sin interrupciones de 30 minutos para comida. Además, a los trabajadores de 16 y 17 años de edad se les tendrá que proporcionar por lo menos un período pagado de descanso de 10 minutos cada tres horas de trabajo.

Un adulto debe supervisar a los menores de edad que trabajen después de las 8 p.m. en las ocupaciones de servicio, como los restaurantes y negocios de venta al por menor.

¿Qué horas se les permite trabajar a los menores de edad en trabajos no agrícolas?

Los menores de edad en empleos no agrícolas pueden trabajar los siguientes días y horas:					
	Horas al día	Horas por semana	Días por semana	Empieza	Termina
14 y 15 años de edad					
Durante el año escolar	3 horas (8 horas sábado y domingo)	16 horas	6 días	7 a.m.	7 p.m.
Durante vacaciones	8 horas	40 horas	6 días	7 a.m.	7 p.m. (9 p.m. del 1 de junio hasta el Día del Trabajo) “Labor Day”
16 y 17 años de edad					
Durante el año escolar	4 horas (8 horas de viernes a domingo)	20 horas	6 días	7 a.m.	10 p.m. (medianoche viernes y sábado)
Durante el año escolar con una modificación especial de la escuela	6 horas (8 horas de viernes a domingo)	28 horas	6 días	7 a.m.	10 p.m. (medianoche viernes y sábado)
Durante vacaciones	8 horas	48 horas	6 días	5 a.m.	medianoche
• Un adulto debe supervisar a los menores de edad que trabajen después de las 8 p.m. en las ocupaciones de servicio, como los restaurantes y negocios de venta al por menor. • Las reglas acerca de horas extras se aplican a todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana. • Estas reglas también se aplican a los adolescentes que toman clases en casa (home-school).					

Funciones prohibidas para los empleados menores de edad: La experiencia ha demostrado que algunas actividades en el trabajo pueden resultar potencialmente peligrosas para los trabajadores jóvenes. Ciertas actividades y trabajos están prohibidos para trabajadores menores de 18 años de edad. Hay prohibiciones adicionales para los menores de 16 años de edad. Para obtener la lista de funciones de trabajo prohibidas, visite el sitio de Internet de L&I para trabajadores adolescentes: **www.TeenWorkers.Lni.wa.gov** o llame a su oficina local o al 360-902-5316. Más información sobre sus derechos como trabajador.

Para más información sobre estas leyes o para recibir más copias de este cartel, póngase en contacto con la oficina local de L&I (que aparece bajo “Labor and Industries, Department of” en la sección de gobierno en su directorio telefónico), o llame al 360-902-5316. También puede visitar el sitio de Internet de L&I: **www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/**

Estipulaciones del permiso de ausencia familiar y cuidado de la familia

Ley del cuidado de la familia de Washington

(el uso del permiso pagado para cuidar a un miembro de la familia)

Si usted trabaja para un empleador que tiene un plan para permiso de ausencia pagado (enfermedad, vacaciones o cualquier otro permiso de ausencia pagado) la ley le permite el uso de cualquier clase de permiso de ausencia pagado que usted escoja para cuidar a los miembros de su familia que estén enfermos. Aquellos que no tengan el beneficio de permiso de ausencia pagado por enfermedad posiblemente pueden usar un plan de discapacidad de corto tiempo proporcionado por el empleador para este propósito. Los miembros de la familia incluyen:

- Los hijos menores de 18 años con una condición de salud que requiera supervisión o tratamiento;
- Cónyuge, padres, suegros o abuelos con una condición de salud seria o de emergencia;
- Hijo o hija adultos que no puedan cuidarse a sí mismos por causa de una discapacidad.

Los empleadores no pueden despedir, penalizar o discriminar a los trabajadores que usen su permiso para este propósito o por presentar una queja acerca de violaciones a estas leyes de permiso de ausencia.

Ley federal de Ausencia Médica y Familiar (FMLA)

La Ley federal FMLA requiere que los empleadores registrados le proporcionen hasta 12 semanas de permiso de ausencia sin pago con protección de empleo, a los empleados “elegibles” por algunas razones familiares y médicas. Los empleados son elegibles si ellos:

- Trabajan 1,250 horas para un empleador durante los 12 meses anteriores; y
- Hay por lo menos 50 empleados dentro de 75 millas.

Hay información completa sobre la ley federal FMLA del Departamento de Trabajo de E.U. Llame al 1-866-487-9243 o visite **www.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_825/toc.htm**

Ley de ausencia familiar de Washington

(Tiempo libre adicional por discapacidad relacionada con maternidad)

Las empleadas que califiquen para la Ley federal de Ausencia Médica y Familiar (FMLA) descrita en la sección anterior también tendrán derecho a permiso que proteja el trabajo bajo la Ley de Ausencia Familiar de Washington (FLA) por discapacidad por embarazo y nacimiento, adicional a las 12 semanas de otro permiso familiar.

Discriminación por discapacidad por maternidad

La discriminación por el embarazo o discapacidad por maternidad es una violación a la ley del estado. Esta ley se aplica a los empleadores con 8 o más empleados. El proveedor del cuidado de la salud de la mujer determinará la cantidad de tiempo libre necesario cuando haya discapacidad por embarazo.

Hay información completa en el sitio de Internet de la Comisión de Derechos Humanos del estado **www.hum.wa.gov** o llamando al 1-800-233-3247.

L&I tiene información completa sobre las leyes de cuidado de la familia y de ausencia familiar. Visite el sitio de Internet **www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/** y escoja “Leave & Benefits”(Ausencias y Beneficios) o llame al 1-866-219-7321.



Washington State Department of
Labor & Industries

*Este documento está disponible en formato
alterno para personas con discapacidades. Para
asistencia llame al 1-800-547-8367. (Usuarios
de TDD “aparato especial para personas
con problemas auditivos e impedimento del
habla”, por favor llamen al 360-902-5797.)
El Departamento de Labor e Industrias es un
empleador con igualdad de oportunidad.*