

2009

Estado De Washington Requisitos Sobre La Conlocación De Afiches (AVISOS)

LABOR LAW POSTER SERVICE

PARA REORDENAR LLAME (AL NÚMERO GRATIS 877-321-4144)

SALARIO MÍNIMO DE WASHINGTON:

\$8.07 por hora

1° de enero el 1 de 2008, al de diciembre 31 de 2008

\$8.55 por hora

1° de enero el 1 de 2009, al de diciembre 31 de 2009

- A los trabajadores de 14 ó 15 años de edad se les podrá pagar \$6.86, dólares por hora equivale al 85 por ciento del salario mínimo y se les podrá pagar \$7.27 después del 1° de enero el 1 de 2009.
- Los empleadores no podrán usar propinas para compensar cualquier parte del salario mínimo.
- A los empleados se les tiene que pagar tiempo y medio de la tarifa regular por todas las horas que trabajen sobre 40 horas en una semana de trabajo. Los trabajadores agrícolas, por lo general, son exentos del requisito de horas extra.
- Algunos empleos están exentos de los requisitos del salario mínimo y/o las horas extra. Póngase en contacto con la oficina de Labor e Industrias más cercana para obtener una lista completa de las excepciones.

¿NECESITA MÁS INFORMACIÓN?

- Visite el sitio de Internet del Department of Labor e Industrias al – www.LNI.wa.gov
- Llame a la oficina de Labor e Industrias más cercana o al número gratuito 1-866-219-7321. (Por favor busque los números de teléfono de las oficinas en las páginas de directorio bajo la sección de gobierno.) En 1998, los votantes de Washington aprobaron una iniciativa sobre el salario mínimo Requiere que Labor e Industrias vuelvan a calcular el salario mínimo cada año, basado en los cambios del índice federal de precios de consumo.

Por favor coloque esta información donde puedan verla sus empleados.



Washington State Department of
Labor & Industries

LA LEY ESTATAL DE WASHINGTON PROHIBE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

La ley prohíbe prácticas injustas en el empleo que se basan en las siguientes clases protegidas:

- Raza
- Color
- Nacional Origen
- Sexo
- Credo
- Incapacidad
- Edad (40 años de edad o mayor)
- Estados de HIV, AIDS y Hepatitis C
- Estado civil
- Embarazo o maternidad
- Orientación Sexual, o Identificación del género
- Un animal de servicio que una persona incapacitada usa.
- Veteranos con una baja de honor o con un estatus militar
- Venganza por presentar una queja de soplón al auditor del estado
- Venganza por presentar una queja de abuso en un hogar para ancianos
- Venganza por oponerse a una práctica injusta.

SE PROHIBEN LAS PRÁCTICAS INJUSTAS DE EMPLEO:

UN EMPLEADOR DE OCHO (8) O MÁS EMPLEADOS NO PUEDE DISCRIMINAR EN BASE A UNA CLASE PROTEGIDA, POR EJEMPLO NO SE PUEDE:

- *Rechusar a contratarlo o despedirlo de un empleo.*
- *Discriminar en compensación de otros términos o condiciones de empleo.*
- *Imprimir, circular o usar cualquier declaración, aviso, publicación, solicitud de empleo discriminatoria.*
- *Hacer cualquier pregunta en conexión con un probable empleo que es discriminatoria.*

LOS SINDICATOS DE TRABAJO NO PUEDEN DISCRIMINAR EN BASE A UNA CLASE PROTEGIDA. POR EJEMPLO, UN SINDICATO DE TRABAJO NO PUEDE:

- *Negar la membresía o los derechos y privilegios.*
- *Expulsar de la membresía.*
- *No representar a una persona en la unidad de convenio colectivo.*

LAS AGENCIAS DE EMPLEO NO PUEDEN DISCRIMINAR EN BASE A UNA CLASE PROTEGIDA. POR EJEMPLO, UNA AGENCIA NO PUEDE:

- *Discriminar en la clasificación o referencias para el empleo.*
- *Imprimir o circular cualquier declaración, aviso, o publicación discriminatoria.*
- *Usar solicitudes de empleo discriminatorias, o hacer preguntas en conexión con el probable empleo.*

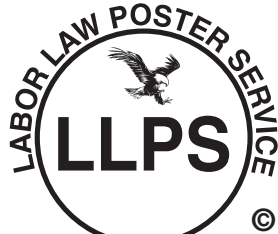
SI HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACION EN SU CONTRA, FAVOR DE COMUNICARSE CON LA COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE WASHINGTON:

1-800-233-3247 VOICE or 1-800-300-7525 TTY

www.hum.wa.gov
Se Habla Espanol

Se encuentran disponibles intérpretes del idioma. Se realizan arreglos para las personas con incapacidades.

WASHINGTON STATE HUMAN RIGHTS COMMISSION



© Copyright 2009 Labor Law Poster Service

Poster 1 of 2

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 periodo de comida, se le tiene que pagar este tiempo. Si tiene 18 años de edad o más, tiene que tener un periodo 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.

Periodos 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 sólo 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.

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.

Sus derechos como trabajador agrícola

Salario mínimo

El salario mínimo en el estado de Washington se recalcula 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 podrán averiguar cuál es el salario mínimo actual:

- Visitando el sitio de Internet de 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

Exención del salario mínimo

A los trabajadores agrícolas se les deberá pagar al menos el salario mínimo del estado, a menos que satisfagan los tres requisitos siguientes:

1. Son trabajadores de recolección a mano que reciben un pago a destajo; y
2. Viajan diariamente de su lugar de residencia permanente a la finca agrícola; y
3. Estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año civil anterior.

Periodos y comprobantes de pago

Se le deberá pagar por lo menos una vez al mes en un día de pago regular programado. Cada vez que se le pague, deberá recibir de su empleador un comprobante de pago que muestre las horas que haya trabajado, su tarifa de pago, la cantidad de unidades de trabajo ganadas por trabajo a destajo, si se le paga en base a la tarifa por pieza, su salario bruto, el periodo de pago y todas las deducciones que se le hagan. Un comprobante de pago deberá indicar el nombre del trabajador y deberá incluir el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador.

Registros de empleo

Su empleador deberá mantener un registro con su nombre, domicilio, ocupación, tarifa de pago, la cantidad que recibe cada periodo de pago y las horas que haya trabajado. **Esos registros se deberán poner a su disposición, cuando usted lo solicite, en cualquier momento razonable.**

Periodos de comida y de descanso

Tiene derecho a un periodo para comer de por lo menos 30 minutos si trabaja más de cinco horas diarias. Si trabaja 11 o más horas durante un día, se le permitirá al menos un periodo adicional para comer de 30 minutos.

Tiene derecho a por lo menos un periodo de descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas.

Inspecciones y registros de empleo

Su empleador tiene que registrar su nombre, domicilio, ocupación, tarifa de pago, la cantidad que recibe cada periodo 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 edadLa 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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	Empezar	Terminar
14 y 15 años de edad					
Durante el año escolar	3 horas (8 horas a la semana o 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. (8 p.m. del 1 de junio hasta el 30 de mayo bajo "Labor Day")
16 y 17 años de edad					
Durante el año escolar	4 horas (8 horas de semana o domingo)	20 horas	6 días	7 a.m.	10 p.m. (medianoché viernes y sábado)
Durante el año escolar con una modificación especial de la escuela	8 horas (8 horas de semana o domingo)	28 horas	6 días	7 a.m.	10 p.m. (medianoché viernes y sábado)
Durante vacaciones	8 horas	40 horas	6 días	5 a.m.	medianoché
* 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 todos los horas trabajados 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

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

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.

Horas que se les permite trabajar a los menores en la agricultura:					
	14 y 15 años de edad		16 y 17 años de edad		
	Escuela	Sin escuela	Escuela	Sin escuela	Sin escuela
Horas de trabajo	7 a.m. - 8 p.m.	5 a.m. - 9 p.m.	5 a.m. - 10 p.m.	5 a.m. - 10 p.m.	
Horas máximas al día	3 horas	8 horas	4 horas	10 horas	
Horas máximas por semana	21 horas	40 horas	28 horas	50 horas	
Días máximos por semana	6 días	6 días	6 días	6 días	
Excepciones	Lcherías, ganado, cosecha de pastura y el riego. Pueden trabajar 7 días por semana.	Lcherías, ganado, cosecha de pastura y el riego. Pueden trabajar 7 días por semana.	Lcherías, ganado, cosecha de pastura y el riego. Pueden trabajar 7 días por semana.	Lcherías, ganado, cosecha de pastura y el riego. Pueden trabajar 7 días por semana.	"No pueden trabajar después de las 9 de la noche por seguridad cuando hay escuela el próximo día."

12 y 13 años de edad. Pueden trabajar hasta 8 horas diarias, 40 horas por semana, 6 días por semana, sólo durante las semanas sin escuela, recolectando a mano bayas, bulbos y pepinos y cultivando a mano espinacas. Horas de comienzo y salida: 5 a.m. - 9 p.m.

recolectar a mano bayas, bulbos y pepinos y cultivar a mano espinacas. No se aplican otras excepciones.

Trabajos prohibidos para menores de edad en la agricultura.

A los menores de edad que trabajen en la agricultura se les prohíben las tareas peligrosas, tales como el manejo de pesticidas peligrosos, amoníaco anhidro y dinamita o detonadores. A los menores de edad también se les prohíbe recolectar cosechas antes de que transcurra por completo el intervalo previo a la recolección o dentro de los 14 días que siguen a una aplicación de productos químicos, si no existe intervalo previo a la recolección. A los trabajadores menores de 16 años de edad se les aplican otras prohibiciones adicionales tales como el manejo de maquinaria peligrosa, el trabajo en escaleras altas y en la elaboración de alimentos. Para obtener más información sobre el trabajo de adolescentes en la agricultura visite el sitio de Internet de L&I, www.TeenWorkers.Lni.wa.gov o llame a su oficina local o al 360-902-5316.

Más información sobre sus derechos como trabajador Si desea más información sobre estas leyes o para recibir más copias de este cartel, comuníquese con su oficina del L&I, llame al 360-902-5316 o visite el sitio de Internet de L&I: www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights.

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.



Washington State Department of
Labor & Industries

2009

Estado De Washington Requisitos Sobre La Conlocación De Afiches (AVISOS)

LABOR LAW POSTER SERVICE

PARA REORDENAR LLAME (AL NÚMERO GRATIS 877-321-4144)

AVISO A LOS EMPLEADOS

Si ocurre una lesión en el trabajo...

Su empleador está asegurado a través del seguro industrial del Departamento de Labor e Industrias. Si usted sufre una lesión en el trabajo, o desarrolla una enfermedad ocupacional, tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación para trabajadores.

LOS BENEFICIOS INCLUYEN:

Atención médica. Los gastos médicos que surjan por la lesión ocurrida en el trabajo serán pagados por el programa de beneficios del programa de compensación para trabajadores.

Ingresos por incapacidad. Si no puede trabajar como resultado de su lesión o enfermedad ocupacional, podría ser elegible para beneficios de reembolso parcial de su salario normal.

Empleador: Este es su aviso oficial de seguro industrial. Se requiere por ley que este aviso esté fijado en un lugar visible.

Asistencia vocacional. Bajo ciertas condiciones, Ud.podría ser elegible para recibir ayuda para regresar atrabajar.

Beneficios de incapacidad parcial. Ustedpodría recibir una concesión monetaria comocompensación por la pérdida de funciones corporales.

Pensiones. Si la lesión no le permite regresarpermanentemente al trabajo, usted podría calificar parauna pensión por incapacidad.

Beneficios para los sobrevivientes. Si untrabajador fallece, el cónyuge sobreviviente

Lo que Ud. debe de hacer....

Reporte su lesión. Si se lesiona, aún cuando lalesión parece ser mínima, póngase en contacto con lapersona indicada a la derecha.

Obtenga atención médica. Tiene derecho aconsultar con el médico de su elección calificado para atender su lesión. Médicos calificados incluyen:medicinales, osteópatas, quiroprácticos, médicos de naturopatía y podiatría, dentistas, optometristas y oftalmólogos. Las facturas médicas relacionadas conla lesión del trabajo o con la enfermedad ocupacional,serán pagadas por el programa de compensación para trabajadores.

Dígale a su médico que la lesión está relacionada con el trabajo. El médico completará el formulario Informe de Lesión Industrial o Enfermedad Ocupacional* y él nos loenviará. Este es el primer paso para registrar sureclamo del seguro industrial.

Registre su reclamo a tiempo. Para lesiones en eltrabajo, tiene que registrar su reclamo y el Departamento de Labor e Industrias tiene que recibirlo dentro de un año a partir de la fecha que la lesión ocurrió. Para una enfermedad ocupacional, tiene que registrar su reclamo y el Departamento de Labor e Industrias tiene que recibirlo dentro de los dos años siguientes a la fecha quesu médico le avisó por escrito que su condición está relacionada con su trabajo.

Department of
LABOR AND
INDUSTRIES

WWW.LNI.WA.GOV

Reporte su lesión a:

(El empleador llena este espacio)

Números de teléfonos:

Ambulancia

Policía

Bomberos

IMPORTANTE:

Cada trabajador tiene derecho a recibir beneficios del programa de compensación para trabajadores. Ud.no puede ser penalizado ni puede ser discriminadopor haber registrado un reclamo.Para más información, llame a la línea gratuita

800-547-8367. Las personas con problemas deaudición (TDD), pueden llamar al 360-902-5797.

* Report of Industrial Injury or Occupational Disease

Usted podría califi car para:

benefi cios por desempleo

si pierde su trabajo

Registre su solicitud en www.go2ui.com

Para solicitar beneficios por desempleo necesitará:

- Su Número de Seguro Social
- Nombre y domicilio de todo empleador para quien haya trabajado en los dos últimos dos años
- Fechas en que comenzó y dejó de trabajar con cada uno de los empleadores
- La razón por dejar cada uno de los trabajos
- Si no es ciudadano de los Estados Unidos, su número de registro como extranjero
- Si en los últimos 24 meses estuvo con las Fuerzas Armadas, pediremos una copia de su papel de baja (Formulario DD214).

Puede solicitar los beneficios en línea a menos que:

- En los últimos 24 meses trabajó en más de un estado.
- En los últimos 24 meses trabajó en un solo estado, y ese estado no es Washington
- Estuvo totalmente deshabilitado por lo menos durante 13 semanas seguidas por una lesión relacionada con el trabajo o por una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo, Y en los últimos 12 meses su doctor lo dió de alta. Call 1.800.318.6022 (TTY 1.800.365.8969).

Por teléfono también puede solicitar los beneficios por desempleo

Llame al 1.800.318.6022 (TTY 1.800.365.8969). Nuestras horas de oficina son de lunes a viernes de 8:00 a.m. a las 5:00 p.m., excepto los días de fiesta estatal. Durante ciertas temporadas del año se extiende el horario.

Si su número de Seguro Social termina del:

0 al 3, llame el lunes

4 al 7, llame el martes

8 ó 9, llame el miércoles

Por favor llame el día que le corresponde. Si se le pasa el día, puede llamar el miércoles, jueves o viernes de la misma semana, sin que por eso se retrase su pago. Si tiene un reclamo activo, puede llamar cualquier día de la semana.

Debe buscar trabajo por cada semana que registra un reclamo de beneficios

Visite WorkSource donde se ofrecen GRATIS varios recursos para encontrar trabajo, tales como: Sesiones interactivas, computadoras, copiadoras, teléfonos, acceso al Internet y a periódicos. Para encontrar la oficina más cercana, entre en www.go2worksource.com.

Si le redujeron el número de horas de trabajo a medio tiempo, podría calificar para beneficios parciales.

Si ha estado sin empleo debido a una lesión relacionada con el trabajo o por una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo y ya puede trabajar de nuevo, podría calificar para beneficios especiales del seguro por desempleo.

Por ley, los empleadores tienen la obligación de fijar este aviso en un lugar donde los empleados lo puedan leer.

El Departamento para la Seguridad del Empleo brinda a todos una oportunidad equitativa tanto como empleador y como proveedor de programas y servicios. Previa solicitud, las personas con deshabilitades pueden solicitar equipos auxiliares o asistencia como interpretes calif cados y aparatos i de telecomunicación para individuos con impedimentos auditivos o del habla (TTY). Las personas con inglés limitado pueden solicitar gratis al departamento los servicios de interpretación para conducir asuntos con el departamento.

Employment
Security
Department
WASHINGTON STATE



© Copyright 2009 Labor Law Poster Service

Poster 2 of 2

Seguridad en el Empleo y Protección de la Salud

La ley de salud y seguridad industrial de Washington (Washington Industrial Safety and Health Act -WISHA) Capítulo 49.17, Código revisado de Washington—proporciona seguridad en el empleo y protección de salud para los empleados de Washington. El Departamento de Labor e Industrias administra la ley y adopta los reglamentos de seguridad y salud en el empleo. Se les requiere a todos los empleadores y empleados que cumplan con estos reglamentos. Los representantes del departamento efectuarán inspecciones e investigaciones en el sitio de trabajo para asegurar que se cumplan los reglamentos de seguridad y salud.

Este cartel describe algunas de las secciones importantes de la ley.

SE REQUIERE A LOS EMPLEADORES QUE:

Proporcionen sitios de trabajo que estén libres de peligros reconocidos que puedan causar la muerte o daños graves a los empleados.

Cumplan con los reglamentos de seguridad y salud ocupacionales administrados por WISHA.

Fijen esta y otras notificaciones para mantener a los empleados informados de su protección y sus obligaciones bajo WISHA.

Notifiquen al Departamento de Labor e Industrias dentro de un plazo de ocho (8) horas de cualquier fatalidad o fatalidad probable o incidente que resulte en uno o más trabajadores hospitalizados. El empleador tiene que reportar la siguiente información por teléfono o en persona en la oficina más cercana del departamento o utilizar el número central gratuito 1-800-321-6742 de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional:

- Nombre del empleador.
- Lugar y hora del incidente.
- Número de fatalidades o de empleados hospitalizados.
- Persona de contacto y su número telefónico.
- Una breve descripción del incidente.

Permitan asistir a un representante de los empleados a todas las reuniones que existan entre el Departamento de Labor e Industrias y el empleador con referencia a apelaciones por el empleador contra citaciones expedidas.

Permitan que un representante de los empleados acompañe al representante del departamento y al empleador durante una inspección o investigación del sitio de trabajo. Los empleadores no pueden retener salarios, beneficios o discriminar contra el empleado por el tiempo dedicado a la participación de la inspección, la investigación o a las conferencias de la apertura o cierre.

Proporcionen el equipo de protección personal cuando sea requerido por los reglamentos de WISHA.

Notifiquen prontamente a cualquier empleado que haya sido o esté siendo expuesto a materiales tóxicos o a agentes físicos dañinos a niveles que sobrepasen los permitidos por los reglamentos de WISHA.

SE REQUIERE A LOS EMPLEADOS QUE:

Cumplan con los reglamentos de seguridad y salud ocupacionales aplicables a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

INSPECCIONES E INVESTIGACIONES:

Los representantes del empleador y del empleado pueden acompañar a un inspector del departamento para asistir en una inspección o investigación. Si no participa un representante de los empleados, el inspector consultará con otros empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el sitio de trabajo.

QUEJAS:

Los empleados y los representantes de los empleados que crean que una condición insegura o insalubre existe en su sitio de trabajo, tienen el derecho de solicitar una inspección por el Departamento de Labor e Industrias. Los nombres de los que registren quejas serán mantenidos confidenciales a solicitud del empleado. Durante una investigación o inspección los empleados también tienen el derecho de informar al inspector de condiciones inseguras o insalubres que existan.

No se podrá despedir ni discriminar en contra de los empleados por registrar quejas de seguridad y salud o por ejercer cualquier de sus derechos bajo WISHA.

Los empleados que crean haber sido discriminados pueden registrar una queja con el departamento o con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de un plazo de treinta (30) días de la supuesta discriminación. Los empleados públicos solo pueden presentar quejas de discriminación con el Departamento de Labor e Industrias.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos supervisa la operación del programa WISHA para asegurar que su administración sea eficaz. Cualquier persona podrá presentar una queja por escrito con respecto a la administración.

Hay otros formatos disponibles para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de TDD llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidad

tración de los reglamentos del estado directamente a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration), Region 10, 1111 - 3rd Avenue, Suite 715, Seattle, WA 98101-3212..

CITACIONES:

Si después de efectuar una inspección, el departamento considera que se ha violado alguno de los reglamentos de WISHA, una citación que afirma tal infracción será emitida al empleador.

Las citaciones especificarán un período de tiempo permitido para corregir la violación.La citación de WISHA se deberá fijar en forma muy visible en o cerca del lugar de la presunta infracción durante un período mínimo de tres días. No se podrá quitar hasta que se haya corregido la infracción.

MULTAS:

Se podrán imponer multas de hasta \$70,000 dólares por cada infracción deliberada o repetida de un reglamento de WISHA, y una multa mínima de \$5,000 dólares será impuesta por cada infracción deliberada. Los empleadores pueden ser multados hasta \$7,000 dólares por cada infracción grave o no grave.

Se puede imponer multas de hasta \$7,000 dólares por no fijar esta o cualquier otra notificación requerida.Se pueden imponer multas de hasta \$7,000 dólares diarios por el hecho de no corregir una infracción en el período especificado de la citación.

WISHA dispone también de castigos de índole criminal. Cualquier persona declarada culpable por dar aviso anticipado de una inspección sin autorización del departamento, puede ser multada hasta con \$1,000 dólares y ser encarcelada por hasta seis meses. Una persona convicta de haber hecho declaraciones falsas sabiendo que estaba presentando un informe falso en relación con WISHA podrá ser multada hasta \$10,000 dólares y ser encarcelada por hasta seis meses.

Un empleador declarado culpable por una infracción deliberada o repetida que resulte en la muerte de un empleado podría tener que pagar una multa de hasta \$10,000 dólares y ser encarcelado por hasta seis meses. Una segunda condena duplicará estas multas.

APELACIONES:

Los empleadores pueden apelar la presunta citación, las multas propuestas o el tiempo permitido para corregir una infracción con el departamento y el Consejo de Apelaciones del Seguro Industrial (Board of Industrial Insurance Appeals.)

Los empleados podrán apelar contra el tiempo permitido para corregir una violación si consideran que es irrazonable.

SERVICIOS DE CONSULTA:

El departamento ofrece consultas gratuitas para ayudar a los empleadores a cumplir con los reglamentos de seguridad y salud. Hay especialistas que pueden ayudar a corregir condiciones peligrosas y desarrollar programas de seguridad y salud. Estos especialistas no emiten citaciones ni asignan multas. La consulta es confidencial a menos que el empleador desee hacerla pública.

Los empleados del departamento están también disponibles para realizar seminarios y entrenamiento en seguridad y salud ocupacional para los grupos del empleador y de los empleados. .

INFORMACIÓN ADICIONAL:

Para solicitar una inspección, una consulta o información adicional, llame al número gratuito de información de seguridad y salud indicado abajo o comuníquese con:

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

1-800-423-7233
www.lni.wa.gov/safety

AVISO PARA EMPLEADOS

Su empleador está autoasegurado (*indica que utilizan su propio seguro industrial*). Usted tiene derecho a todos los benefici cios requeridos por las leyes del seguro industrial del estado de Washington. Estos benefici cios incluyen tratamiento médico y reemplazo parcial de su salario si no puede trabajar como resultado de su lesión de trabajo o enfermedad ocupacional. El cumplimiento de estas leyes está regulado por el Departamento de Labor e Industrias.

Para reportar una lesión...

Si sufre una lesión en el trabajo o se le presenta una enfermedad ocupacional, repórtelo inmediatamente a la persona indicada abajo:

Nombre: _____

Teléfono: _____

Por ley, los empleadores tienen que exhibir este aviso (Revised Code of Washington 51.14.100).

Self-Insurance Section
Department of Labor and Industries
PO Box 44890
Olympia, WA 98504-4890

Department of
LABOR AND
INDUSTRIES

Departamento de Labor e Industrias