



Ayudamos a los trabajadores®

Preguntas frecuentes sobre derecho laboral

[emeryreddy.com](https://www.emeryreddy.com)

¿Puedo demandar a mi empleador?

Employment Law book next to a gavel and glasses
Aunque generalmente no puede demandar al empleador por una lesión de trabajo, hay una excepción a esta norma en la ley del Estado de Washington según la “Acción contra el empleador por lesión intencionada”, RCW 51.24.020. Estos reclamos no son fáciles; el código legal exige que:

- El empleador tenía cierto conocimiento de que el trabajador podría tener una lesión.
- El empleador ignoró deliberadamente ese conocimiento y no tomó ninguna medida ni advirtió del peligro.

Esto significa que solo puede demandar a su empleador por una lesión relacionada con el trabajo si puede comprobar que sabían que se lesionaría y decidieron no hacer nada al respecto.

¿Puede mi empleador pagarme menos del salario mínimo?

El salario mínimo en todo el estado de 2024, el salario mínimo del Estado de Washington aumentará un 3.4 % a \$16.28 por hora, con algunas excepciones:

- **14 y 15 años:** A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo del Estado de Washington para este rango de edad aumentará a \$13.84 la hora.
- **Trabajadores de Seattle:** Los empleados en la ciudad de Seattle tienen un salario mínimo más alto de \$19.97

por hora en 2024.

- **Empleados de hotelería y transporte de SeaTac:** Los empleados de hotelería y transporte en los límites de la ciudad de SeaTac ganan \$19.71 por hora en 2024.
- **Profesionales informáticos:** Los programadores informáticos exentos y otros profesionales informáticos ganan \$56.98 por hora en 2024.

¿Califico para salarios por horas extras?

Todos los trabajadores por hora no exentos en el Estado de Washington tienen derecho al pago de horas extras a 1.5 veces su salario por cada hora trabajada más de 40 horas en una semana de trabajo. La ley también incluye el pago de horas extras para los trabajadores agrícolas que registran más de 55 horas a la semana.

¿Estoy obligado a firmar una cláusula de no competencia?

No. De hecho, si firmó un contrato de no competencia después del 1 de enero de 2020, es posible que tenga derecho a una remuneración. La Ley de No Competencia (Non-Compete Law) del Estado de Washington establece que los empleados W-2 que ganaban menos de \$100,000 al año y los contratistas independientes que ganaban menos de \$250,000 al año en 2020, no están obligados a firmar un contrato de no competencia. En 2021, el Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington (L&I) aumentó los umbrales de ingresos a \$101,390 para los empleados y \$253,475 para los contratistas.

¿Qué es un estado de empleo a voluntad?

El Estado de Washington es un estado de empleo a voluntad. Empleo a voluntad significa que los empleadores no necesitan establecer causa o dar aviso antes de despedir a un empleado. Dicho esto, es contra la ley que un empleador despidiera o tome represalias contra un empleado por hablar o presentar una queja sobre una infracción de sus derechos protegidos.

¿Qué es una demanda legal colectiva?

Una demanda legal colectiva es una demanda legal civil interpuesta en nombre de un grupo de personas o entidades empresariales que tuvieron lesiones similares como resultado de la conducta del demandado, con al menos una persona o entidad que actúa como representante de dicho grupo. Uno de los principales beneficios de participar en una demanda legal colectiva es que cada demandante obtiene una distribución equitativa de los daños. Cuando hay varias demandas legales, los primeros demandantes que ganan se pueden quedar con la mayor parte de los bienes del demandado, dejando poco o ningún dinero para los que ganen sus casos más tarde.

¿Me despidieron injustificadamente?

A pesar de que el Estado de Washington es un estado de empleo a voluntad, hay un gran número de circunstancias reglamentarias y de derecho consuetudinario donde un empleador puede ser responsable por despedir a un empleado. Por ejemplo, un empleador del Estado de Washington no puede despedir a un empleado por tomar acciones que siguen la política pública, como denuncia de irregularidades para alertar al público o las agencias reguladoras de la mala conducta en la compañía. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra el acoso o la discriminación por raza, color, religión, sexo incluyendo embarazo, identidad de género y orientación sexual, país de origen, edad (mayor de 40 años), discapacidad o información genética o de represalias contra ese trabajador si presenta una queja sobre alguna de esas prácticas prohibidas.

¿Está obligado mi empleador a acomodar mi discapacidad?

Si pide una adaptación razonable, su empleador debe trabajar con usted para buscar una solución que le permita continuar trabajando. Sin embargo, pocos empleadores conocen la ley en esta área, y muchos otros se niegan a cumplirla. Si la solicitud de adaptación se denegó o el empleador tomó medidas adversas contra usted después de esa solicitud, llámenos hoy para

que podamos ayudarlo. Tenemos un largo registro de demandas legales exitosas contra empleadores por infracciones de ADA.

¿Qué diferencia hay entre un empleado y un contratista independiente?

Los empleados son trabajadores que prestan servicios para un empleador según su dirección y control. El empleador tiene derecho a dirigir y administrar el trabajo que hizo el empleado, incluyendo cómo se hace el trabajo, y cuándo y dónde se hace.

Los contratistas independientes son trabajadores que prestan servicios para una empresa u organización particular, pero que no son empleados de esas organizaciones. Los contratistas independientes generalmente se contratan para completar tareas o proyectos específicos, y no están bajo la dirección y el control oficial de la empresa u organización que los contrata.

¿Qué es la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)?

La FMLA permite a los empleados elegibles de los empleadores cubiertos tomar un permiso no pagado, protegido por el trabajo, por motivos familiares y médicos especificados, con la continuación de la cobertura de seguro médico de grupo en los mismos términos y condiciones que si el empleado no hubiera tomado el permiso.

¿Qué es la Ley para Estadounidenses con Discapacidades?

La Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA) protege a las personas con discapacidades contra la discriminación. Si pide una adaptación razonable, su empleador debe trabajar con usted para buscar una solución que le permita continuar trabajando. Sin embargo, pocos empleadores conocen la ley en esta área, y muchos otros se niegan a cumplirla. Si la solicitud de adaptación se denegó o el empleador tomó medidas adversas contra usted después de esa solicitud, llámenos hoy para que podamos ayudarlo. Tenemos un largo registro de demandas legales exitosas contra empleadores por infracciones de ADA.

¿Qué es la Ley No más silenciados?

En 2022, el gobernador de Washington, Jay Inslee, firmó la Silenced No More Act (Ley No más silenciados) (HB1795), que limita el uso de los acuerdos de confidencialidad y no revelación en el lugar de trabajo, conocidos

frecuentemente como NDA. Según la nueva ley, los empleados y contratistas independientes en todo el Estado ya no están obligados a mantenerse en silencio sobre ciertos malos tratos ilegales en el lugar de trabajo.

¿Qué es OSHA?

Con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, el Congreso creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) para asegurarse de las condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores, estableciendo y haciendo cumplir normas y dando capacitación, difusión, educación y asistencia. Para obtener más información, visite OSHA en línea.

¿Qué sucede si roban mi información personal debido a una vulneración de datos?

Las empresas tienen una obligación con sus clientes de proteger sus datos e informarles si les sucede algo. La mayoría de las compañías generalmente ofrecen a las víctimas de privacidad y vulneración de datos un monitoreo gratuito de crédito o identidad durante uno o dos años. En algunos casos, esto es suficiente. Pero si una empresa pierde datos de clientes en un ataque cibernético y una investigación posterior revela se debió a sistemas de ciberseguridad deficientes, potencialmente podría ser objeto de una demanda legal colectiva.

¿Qué pasa si tengo disputas del sindicato?

Muchos contratos del sindicato benefician enormemente a los trabajadores; sin embargo, a veces los sindicatos no hacen cumplir el Convenio colectivo de trabajo en nombre de sus miembros o discriminan a miembros individuales. Si tiene problemas con un sindicato o está implicado en una disputa relacionada con un sindicato, también se puede comunicar con la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Esta agencia federal administra la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, la principal ley que rige las relaciones entre los empleadores del sector privado y los sindicatos.

¿Qué es la transparencia de sueldos?

La transparencia de sueldos significa que los empleadores deben publicar información clara del sueldo en todas las solicitudes de empleo del Estado de Washington según la actualizada Ley de Igualdad Salarial y de Oportunidades de Washington (EPOA). La ley de transparencia de pagos se aplica a cualquier empleador que hace negocios en Washington con más de 15 empleados y al menos uno de ellos reside en Washington. Cualquier empleador que infrinja la ley puede darle derecho a recibir \$5,000 por daños y perjuicios, y los honorarios de los abogados y las multas del empleador.

Derechos de los trabajadores en el Estado de Washington

Los empleados del Estado de Washington están protegidos por varias leyes estatales y federales y tienen ciertos derechos de los trabajadores. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) es uno de los organismos federales que elaboran y regulan las leyes que protegen los derechos de los trabajadores. Algunas de esas protecciones para los trabajadores incluyen:

- Recibir un pago igual por un trabajo igual.
- Recibir adaptaciones razonables por creencias religiosas, discapacidad o embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.
- No ser objeto de acoso sexual ni discriminación por raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, identidad de género y orientación sexual), país de origen, edad (mayor de 40 años), discapacidad o información genética.
- Reportar la discriminación u otras infracciones laborales sin temor a represalias.

El Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington (L&I) protege aún más a los trabajadores asegurándose de que los empleados:

- Trabajen en un entorno seguro y saludable,
- Reciban recesos para comer y descansar,
- Reciban por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas,
- Reciban el pago de horas extras por las horas trabajadas más de 40 en una semana laboral,
- Acumulen, y puedan usar, las horas de permiso por enfermedad pagadas,
- Reciban el pago de propinas y cargos por servicio, y
- Puedan hablar con su empleador sobre las infracciones potenciales de estos derechos.

¿Qué hacer cuando se infringen sus derechos

Enfrentarse a situaciones de acoso o la discriminación en el trabajo, el despido injustificado o la reducción del salario sin explicación puede resultar aterrador, confuso y perturbador. Aquí hay algunos consejos para saber cómo manejar las infracciones de empleo en el lugar de trabajo.

Documentación: Un caso exige evidencia, por lo que es importante documentar todo por escrito, incluyendo las notas tomadas a mano, y guardar copias en casa (no en el trabajo) en formato digital junto con una copia impresa. Explique los hechos de lo que sucedió, incluyendo:

Quién estaba implicado y cerca,
Dónde sucedió el incidente,
La hora y fecha, y

Declaraciones de los testigos.

Una nota sobre la grabación: Washington es un estado de consentimiento de dos partes, lo que significa que no puede grabar a otra persona sin su permiso.

Lea su manual del empleado: Si su empleador tiene un manual o guía del empleado, es importante que lo lea y que guarde una copia en casa. Los empleadores no solo describen sus políticas y procedimientos, muchos también tendrán un proceso para hacerle frente a los problemas en el lugar de trabajo que se describen minuciosamente allí, como por ejemplo cómo reportar y a quién. Leer el manual del empleado puede responderle muchas preguntas y dejarlo mejor preparado en caso de que necesite consultar a un abogado laboral.

Comuníquese con Recursos Humanos: La mayoría de las compañías exigen a sus empleados que, como primera medida, reporten a Recursos Humanos (RR. HH.) los problemas en el lugar de trabajo. Además de contratar nuevos empleados y administrar los beneficios, los representantes de RR. HH. están capacitados para ayudar a resolver problemas en el trabajo, desde desacuerdos con compañeros hasta preocupaciones más graves, como el acoso o las infracciones de seguridad. Sin embargo, su lealtad está con la compañía, y si no se toman en serio su reclamo, es posible que sea el momento de comunicarse con un abogado laboral.

Visite los sitios web de EEOC y L&I: La EEOC menciona las leyes y reglamentaciones federales que deben seguir los empleadores. Además, aunque la mayoría de las personas piensa en L&I como la organización de compensación de los trabajadores de Washington, también supervisa las leyes y reglamentaciones del Estado de Washington relacionadas con los derechos de los trabajadores. El examen de ambos sitios web puede darle más información sobre sus derechos y ayudarlo a decidir si necesita consultar a un abogado laboral.