Washington State Department of Labor & Industries

Your Rights as a Worker

It's the law! Employers must post this notice where employees can read it.

Wage and Overtime Laws

Workers must be paid the Washington minimum wage

- Most workers 16 years or older must be paid at least the minimum wage. For details, see **Lni.wa.gov/MinWage**.
- Workers who are 14 or 15 may be paid 85% of the minimum wage.
- Tips don't count as part of the minimum wage. Employers must pay all tips to employees.

Overtime pay required for work over 40 hours

Most workers must be paid one-and-a-half times their regular rate of pay for all hours worked over 40 hours in a seven-day workweek.

Required: Meal and Rest Breaks

Meal period

Most workers are entitled to a 30-minute unpaid meal period if working more than five hours in a day. If you must remain on duty during your meal period, you must be paid for the 30 minutes. Agricultural workers must get a second 30-minute unpaid meal period if they work more than 11 hours in a day. For details, see **Lni.wa.gov/MealAndRestBreaks**.

Breaks

- Most workers must get a 10-minute paid rest break for every four hours worked. They can't work more than three hours without a break.
- Agricultural workers must have a 10-minute paid rest break within each four-hour period of work.

Requirements for Minor Workers Ages 14–17

- The minimum age for work is generally 14, with different rules for ages 14–15 and ages 16–17. (In Washington State, individuals under age 18 are considered minors.)
- Employers must have a minor work permit to employ minors. This requirement applies to all minors, including those working for their parent/guardian, unless the business is a family farm.
- Minors must have authorization forms signed before they begin working. If hired during summer, parents must sign the *Parent Authorization for Summer Work* form. At other times, the *Parent/School Authorization* form must be used and signed by the parent and school.
- Many hazardous jobs are not allowed for anyone under 18.
- Work hours are limited for minor workers, with more restrictions on work hours during school weeks.

Meal and rest breaks for minor workers

- In agricultural work, minor workers of any age get a meal period of 30 minutes if working more than five hours, and a 10-minute paid break within each four-hour period of work.
- In all other industries, 16– and 17-year-old workers must have a 30-minute meal period every five hours, and a 10-minute paid break within each four-hour period of work. They must have the rest break at least every three hours.
- Fourteen– and 15-year-olds must have a 30-minute meal period no later than the end of the fourth hour, and a 10-minute paid break for every two hours worked.

For details, see **Lni.wa.gov/TeenWorkers**, 1-866-219-7321, TeenSafety@Lni.wa.gov.

Pay Requirements

Regular Payday

Workers must be paid at least once a month on a regularly scheduled payday. Your employer must give you a pay statement showing the number of hours worked, rate of pay, number of piece work units (if piece work), gross pay, the pay period and all deductions.

For details, see **Lni.wa.gov/Wages**.

Equal Pay and Opportunities Act

This law prohibits pay and career advancement discrimination based on your gender or membership in one or more protected classes.

The law defines protected classes as based on: age (40 and older), sex, 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 act also:

- Gives you the right to compare and talk about your wages and other employees' wages.
- Prohibits your employer from retaliating against you for talking about wages, filing a complaint, or exercising other rights under this act.
- Prohibits employers from requesting job applicants' wage or salary history, except under certain circumstances.
- Prohibits employers from requiring that applicants' wage or salary history meet certain criteria.
- Prohibits employers from requiring a driver's license for a job, or advertising that a driver's license is required, unless driving is essential or related to a business purpose for the job.

For details or to file a complaint, go to **Lni.wa.gov/EqualPay**.

Leave Laws

Paid sick leave

Most workers earn at least one hour of paid sick leave for every 40 hours worked.

- You can use this leave starting on your 90th calendar day of employment.
- Employers must give you a statement of your accrued, used, and available hours of paid sick leave at least once a month.
- You must be allowed to carry over at least 40 hours of unused paid sick to the following year.
- For details, see **Lni.wa.gov/SickLeave**.

Washington Family Care Act: Using paid leave to care for sick family

Employees can choose to use any employer-provided paid leave (sick, vacation, certain short-term disability plans, or other paid time off) to care for:

- A child with a health condition requiring treatment or supervision.
- A spouse, parent, parent-in-law, or grandparent with a serious or emergency health condition.
- Children 18 years and older with disabilities that make them incapable of self-care.
- For details, see **Lni.wa.gov/FamilyCareAct**.

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

Victims and their families can take reasonable leave for legal or law enforcement assistance, medical treatment, counseling, relocation, meetings with their crime victim advocate, or to protect their safety. Employers must provide reasonable safety accommodations to victims. For details, see **Lni.wa.gov/DVLeave**.

Leave for military spouses during deployment

Spouses or registered domestic partners of military personnel who receive notice to deploy or 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 or retaliate against you for exercising your rights or filing a complaint related to minimum wage, overtime, paid sick leave or protected leave.

Leave programs administered by other agencies

Paid Family and Medical Leave: The Washington Employment Security Department administers the state's paid family and medical leave program for workers. Workers can take up to 12 weeks when they welcome a new child into their family, experience a serious illness or injury, care for an ill or ailing relative, and for certain military-connected events. See **paidleave.wa.gov**.

Pregnancy disability leave: Enforced by the Washington State Human Rights Commission under the Washington State Law Against Discrimination. See **hum.wa.gov** or call 1-800-233-3247.

Family and Medical Leave Act (FMLA): Eligible employees can enforce their right to protected family and medical leave under the FMLA by contacting the U.S. Department of Labor at **dol.gov/whd/fmla** or 1-866-487-9243.

Contact L&I

For more information or assistance

Lni.wa.gov/workers-rights

Call: 1-866-219-7321, toll-free
Visit: **Lni.wa.gov/Offices**
Email: ESgeneral@Lni.wa.gov

About required workplace posters

Go to **Lni.wa.gov/RequiredPosters** to learn more about workplace posters from L&I and other government agencies.

Human trafficking is against the law

For victim assistance, call the National Human Trafficking Resource Center at 1-888-373-7888.

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 F700-074-000 [08-2026]

Employers must post all three pages of this poster.

Washington State Department of Labor & Industries

Sus derechos como trabajador

¡Es la ley! Los empleadores deben publicar este aviso donde los trabajadores puedan leerlo.

Leyes relativas al salario y las horas extra

Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington

- La mayoría de los trabajadores de 16 años o más deben recibir al menos el salario mínimo. Para obtener más información, consulte **Lni.wa.gov/SalarioMinimo**.
- Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85 % del salario mínimo.
- Las propinas no cuentan como parte del salario mínimo. Los empleadores deben pagar todas las propinas a los empleados.

Pago de horas extras obligatorio por trabajo superior a 40 horas

La mayoría de los trabajadores deben recibir una vez y media la tarifa de pago regular por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana laboral de siete días.

Obligatorio: tiempos de comida y descanso

Descanso para comer

La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan más de cinco horas por día. Si debe permanecer en sus tareas durante el descanso para comer, debe recibir el pago por esos 30 minutos. Los trabajadores agrícolas deben recibir un segundo periodo de 30 minutos no pagado para comer si trabajan más de 11 horas en un día. Para obtener más detalles, consulte **Lni.wa.gov/PeriodosDeComidayDescansos**.

Descansos laborales

- La mayoría de los trabajadores deben recibir un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo. No pueden trabajar más de tres horas sin un descanso.
- Los trabajadores agrícolas deben tener un descanso pagado de 10 minutos entre cada periodo de cuatro horas trabajadas.

Leyes relativas a los permisos de ausencia

Permiso por enfermedad pagado

La mayoría de los trabajadores obtienen al menos una hora de permiso por enfermedad pagado por cada 40 horas trabajadas.

- Puede utilizar este permiso a partir del día 90 calendario de su empleo.
- Los empleadores deben proporcionarle un informe de las horas de permiso por enfermedad pagada acumuladas, utilizadas y disponibles al menos una vez al mes.
- Se le debe permitir transferir al año siguiente al menos 40 horas de permiso por enfermedad pagada no utilizadas.
- Para obtener más detalles, consulte **Lni.wa.gov/PermisoPorEnfermedad**.

Ley de Cuidado Familiar de Washington (Washington Family Care Act): uso de permisos pagados para el cuidado de familiares enfermos

Los trabajadores pueden elegir cualquier permiso pagado (por enfermedad, vacaciones, algunos planes de discapacidad a corto plazo u otro descanso pagado) para cuidar de:

- Un niño con una condición de salud que requiera tratamiento o supervisión.
- Un cónyuge, padre, familiar político o abuelo con una condición de salud grave o una condición de salud de emergencia.
- Adolescentes de 18 años o más con discapacidades que les impidan cuidarse a sí mismos.
- Para obtener más detalles, consulte **Lni.wa.gov/LeyDeCuidadoFamiliar**.

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

Las víctimas y sus familias pueden obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento, así como para reubicarse, reunirse con su intercesor o proteger su seguridad. Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables de seguridad a las víctimas. Para obtener más detalles, consulte **Lni.wa.gov/PermisoPorViolenciaDomestica**.

Requisitos para trabajadores menores de 14 a 17 años

- La edad mínima para trabajar generalmente es de 14 años, con reglas diferentes para trabajadores de 14 a 15 años y de 16 a 17. (En el estado de Washington, las personas menores de 18 años se consideran menores de edad).
- Los empleadores deben tener un permiso de trabajo para contratar menores. Este requisito se aplica a todos los menores, incluidos aquellos que trabajan para sus padres o tutores, a menos que el negocio sea una granja familiar.
- Los menores deben tener formularios de autorización firmados antes de comenzar a trabajar. Si se les contrata durante el verano, los padres deben firmar el formulario de *Autorización de los padres para trabajo de verano*. En otras ocasiones, se debe utilizar el formulario de *Autorización de los padres/la escuela*, el cual debe estar firmado por los padres y la escuela.
- Muchos trabajos peligrosos no están permitidos para menores de 18 años.
- La jornada laboral está limitada para los trabajadores menores de edad, con más restricciones en las horas de trabajo durante las semanas escolares.

Descansos para comer y descansos laborales para trabajadores menores de edad

- En el trabajo agrícola, los trabajadores menores de edad tienen un descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada periodo de cuatro horas de trabajo.
- En todas las demás industrias, los trabajadores menores de 16 y 17 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos si trabajan más de cinco horas y un descanso pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas. Deben tener un descanso al menos cada tres horas.
- Los menores de 14 y 15 años deben tener un descanso para comer de 30 minutos antes del final de la cuarta hora y un descanso pagado de 10 minutos por cada dos horas trabajadas.
- Para obtener más detalles, consulte **Lni.wa.gov/TrabajadoresAdolescentes**, 1-866-219-7321, TeenSafety@Lni.wa.gov.

Permiso para cónyuges de militares durante un despliegue militar

Los cónyuges o las parejas domésticas registradas del personal militar que reciba una notificación de despliegue o que tenga una licencia para ausentarse del despliegue durante el transcurso de un conflicto militar, pueden obtener un permiso de ausencia no pagada por un total de 15 días por despliegue.

Su empleador no puede despedirle ni tomar represalias en su contra por ejercer sus derechos o presentar una queja relacionada con el salario mínimo, las horas extras, los permisos por enfermedad pagados o el permiso por ausencia protegida.

Programas de permisos administrados por otras agencias

Permiso Familiar y Médico Pagado: el Departamento para la Seguridad del Empleo (Employment Security Department) administra el programa de Permiso Familiar y Médico Pagado para los trabajadores. Los trabajadores pueden tomarse hasta 12 semanas cuando incorporan un nuevo hijo a su familia, sufren una enfermedad o lesión grave, cuidan a un familiar enfermo o con problemas de salud, y por determinados eventos relacionados con el servicio militar. Consulte **paidleave.wa.gov/es**.

Permiso de discapacidad por embarazo: es implementado por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington de conformidad con la Ley Contra la Discriminación (Law Against Discrimination) del estado de Washington. Consulte **hum.wa.gov** o llame al 1-800-233-3247.

Ley de Permiso Familiar y Médico (Family and Medical Leave Act, FMLA): los trabajadores que reúnan los requisitos pueden hacer cumplir su derecho de obtener permisos para cuidar a familiares y por enfermedad conforme a la FMLA comunicándose con el Departamento de Trabajo (Department of Labor) de EE. UU. en **dol.gov/whd/fmla** o al 1-866-487-9243.

Requisitos de pago

Día de pago regular

Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado de manera regular. Su empleador debe darle un recibo de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajadores a destajo (si se trabaja a destajo), el pago neto, el periodo de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Para obtener detalles, consulte **Lni.wa.gov/Salarios**.

Ley de Igualdad de Pago y Oportunidades (Equal Pay and Opportunities Act)

Esta ley prohíbe la discriminación en la remuneración y el ascenso profesional por motivos de género o de pertenencia a una o más clases protegidas.

La ley define las clases protegidas basándose en: edad (40 años o más), sexo, estado civil, orientación sexual, raza, credo, color, nacionalidad, ciudadanía o situación migratoria, condición de veterano con baja honorable o estatus militar, o la presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física, o el uso de un perro guía adiestrado o un animal de servicio por parte de una persona con discapacidad.

La ley también:

- Le otorga el derecho a comparar y hablar sobre su salario y el de otros empleados.
- Prohíbe a su empleador tomar represalias en su contra por hablar sobre salarios, presentar una queja o ejercer otros derechos en virtud de esta ley.
- Prohíbe a los empleadores exigir el historial de salarios o remuneraciones de los candidatos a un empleo, salvo en determinadas circunstancias.
- Prohíbe a los empleadores exigir que el historial de salarios o remuneraciones de los candidatos cumpla determinados criterios.
- Prohíbe a los empleadores exigir una licencia de conducir para un puesto de trabajo, o anunciar que se requiere dicha licencia, a menos que conducir sea esencial o esté relacionado con un fin comercial del empleo.

Para más detalles o para presenta una queja, vaya a **Lni.wa.gov/IgualdadDePago**.

Comuníquese con L&I (Labor e Industrias)

Para obtener más información o ayuda

Lni.wa.gov/DerechosLaborales

Teléfono: 1-866-219-7321, gratuito
Visite: **Lni.wa.gov/Oficinas**
Correo electrónico: ESgeneral@Lni.wa.gov

Sobre los carteles requeridos para el lugar de trabajo

Vaya a **Lni.wa.gov/CartelesRequeridos** para conocer más sobre los carteles para el lugar de trabajo de L&I y otras agencias gubernamentales.

La trata de personas es contra la ley

Para obtener asistencia para víctimas, llame al Centro Nacional de Recursos sobre la Trata de Personas (National Human Trafficking Resource Center) al 1-888-373-7888.

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.

PUBLICATION F700-074-999 [08-2026]

Los empleadores deben publicar las tres páginas de este cartel.