



DERECHOS DEL TRABAJADOR · WASHINGTON

Conoce tus derechos en Washington

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Washington a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Uno de los Salarios Más Altos del País

Washington combina uno de los salarios estatales más altos del país con el rastro en papel más fuerte de la serie: los rangos salariales son obligatorios EN la publicación de empleo, las propinas nunca pueden acreditarse contra el salario, y el estado administra un programa de seguro de licencia familiar y médica pagada que paga hasta el 90% de tus salarios. Las ciudades del área de Seattle añaden sus propios pisos más altos encima. Y lee la sección de no competencia con atención: Washington votó dejar sin efecto los acuerdos de no competencia por completo. Ese cambio está promulgado y tiene fecha, pero no entra en vigor hasta el 30 de junio de 2027.

- Salario mínimo: \$17.13 por hora en 2026, ajustado cada año con el costo de vida. \$17.73 está anunciado para el 1 de enero de 2027. A los trabajadores de 14 a 15 años se les puede pagar el 85% (\$14.56 en 2026).
- Las ciudades pueden fijar pisos más altos: Seattle \$21.30, Tukwila \$21.65, Bellingham \$19.13, y SeaTac \$20.74 para trabajo de hospitalidad y transporte. La tarifa de tu ciudad supera a la del estado donde es más alta.

Propinas: Sin Crédito por Propinas

- **SIN CRÉDITO POR PROPINAS.** Tu empleador paga el salario mínimo completo, y cada propina te pertenece.
- Los fondos comunes de propinas están permitidos con reglas: los gerentes y dueños exentos asalariados no pueden compartir; el personal de cocina puede estar incluido; y a nadie se le puede obligar a contribuir más de las propinas que recibió.
- Si te cobran un cargo por servicio, el negocio debe revelar qué porción, si alguna, va al personal.

Tu Pago y el Pago Final

- Pago al menos mensual, en días de pago regulares. Tu cheque FINAL vence el siguiente día de pago regular programado o antes, hayas renunciado o te hayan despedido.
- Un empleador no puede retener tu cheque final por propiedad o equipo no devuelto.

Horas Extra

- Tiempo y medio después de 40 horas en una semana. No hay horas extra diarias.
- Los trabajadores agrícolas ya están por completo dentro de la regla: la incorporación gradual terminó el 1 de enero de 2024, así que el umbral agrícola también es 40 horas.
- El estatus de exento asalariado requiere tanto las pruebas de funciones como el nivel salarial: \$1,541.70 por semana en 2026 para la mayoría de los empleadores.

Periodos de Comida y Descansos: Los Más Específicos de la Serie

- Un periodo de comida de 30 minutos en un turno de más de 5 horas, comenzando no menos de 2 horas y no más de 5 horas después del inicio del turno. Se paga si debes permanecer en servicio o de guardia (WAC 296-126-092).
- Más un descanso PAGADO de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas, y no pueden hacerte trabajar más de 3 horas sin uno.

Licencia Pagada por Enfermedad

- Acumulas 1 hora por cada 40 horas trabajadas, en CADA empleador. No hay exclusión por tamaño.
- Usable después de 90 días, para enfermedad, cuidado, asuntos de violencia doméstica, cierres de lugares de trabajo o escuelas por razones de salud, y procedimientos migratorios. Al menos 40 horas no usadas se acumulan al siguiente periodo.

Licencia Familiar y Médica Pagada

- El programa estatal de seguro de Washington está ACTIVO. Si trabajaste 820 horas en Washington en el periodo calificador, puedes reclamar hasta 12 semanas (16 combinadas; 18 con incapacidad por embarazo), pagando hasta el 90% de tus salarios, con un tope de \$1,647 por semana en 2026.
- Financiado por una prima del 1.13% de los salarios (propinas excluidas, con tope en la base salarial del Seguro Social): 71.43% de ti, 28.57% de tu empleador. Los empleadores con menos de 50 no deben la parte del empleador.
- La protección del empleo se amplió el 1 de enero de 2026: empleadores con 25 o más empleados, después de 180 días en el empleo.

Las Publicaciones Deben Mostrar el Pago

- Los empleadores con 15 o más empleados deben poner la escala salarial o el rango salarial Y una descripción de los beneficios y otra compensación EN cada publicación de empleo (RCW 49.58.110).
- Desde el 27 de julio de 2025, un empleador que recibe aviso escrito de una publicación que no cumple tiene 5 días hábiles para corregirla antes de que corran las sanciones. Las violaciones traen remedios administrativos y civiles, con escalas de \$100 a \$5,000 por violación.

No Competencia: Umbrales de Hoy, un Cambio con Fecha

- HOY: un acuerdo de no competencia solo puede hacerse cumplir contra empleados que ganan más de \$126,858.83 al año (contratistas independientes: \$317,147.09) en 2026. Debes recibir los términos para cuando aceptas el empleo. Los plazos de más de 18 meses se presumen irrazonables. Si te cesan, el empleador debe seguir pagando tu salario base durante el periodo de restricción, o el acuerdo fracasa. Y un empleador no puede prohibir a un trabajador que gana menos del doble del salario mínimo (\$34.26 por hora en 2026) tener un segundo empleo.
- EL CAMBIO, PROMULGADO Y CON FECHA: desde el 30 DE JUNIO DE 2027, la ley de Washington deja sin efecto los acuerdos de no competencia en todo el estado, y los empleadores deben notificar a los trabajadores afectados para el 1 de octubre de 2027. Hasta esa fecha, los umbrales de hoy son la ley. Esto es ley promulgada y capitulada, no una propuesta, y aún no está en vigor.

Programación de Seattle

- La ley de Programación Segura de Seattle cubre a empleadores con 500 o más empleados en todo el mundo en comercio minorista y servicio de alimentos; las cadenas de restaurantes de servicio completo también están cubiertas con 40 o más locales.
- A los trabajadores cubiertos se les debe: una estimación de buena fe del horario al contratarlos, aviso de los horarios con 14 días de anticipación, pago por previsibilidad ante cambios del empleador, y una prima por turnos seguidos de cierre y apertura.

Si Algo Sale Mal

- Presenta un Reclamo de Derechos del Trabajador ante L&I, en línea, por correo, en persona o al 1-866-219-7321: dentro de 3 AÑOS para reclamos salariales; los reclamos por represalias dentro de 180 días.
- Los reclamos por discriminación van a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington: preséntalos dentro de SEIS MESES del daño (12 meses para reclamos relacionados con el embarazo). La Comisión cubre a empleadores con 8 o más empleados.