J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

VIRGINIA

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO
Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecunirarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohibe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES
OF AMERICA

WHD — DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA

REV. 04/2023

VA

Department of Labor and Industry, Division of Labor and Employment Law

El salario mínimo aumenta a $12.00 por hora En vigor el 1 de enero de 2023

Empleados que ganan propinas	Los empleados previamente exentos de la cobertura del salario mínimo pueden estar ahora cubiertos conforme a la Ley de Salario Mínimo de Virginia (Virginia Minimum Wage Act).
Los empleados que reciben propinas (empleados que regularmente ganan más de $30 por mes en propinas) pueden ser pagados el salario mínimo de empleado que recibe propina de $2.13 por hora. **Sin embargo**, un empleado de salario por hora más propinas **debe** cumplir con la tasa de salario mínimo de Virginia de $12.00 por hora. Si no es así, un empleador debe pagar la diferencia a un empleado para que gane por lo **menos** $12 por hora.	Incluyen los siguientes: • **Empleados de servicio doméstico:** Los empleados que prestan servicios relacionados con el cuidado de una persona en un hogar privado o el mantenimiento de un hogar o sus instalaciones. ○ Puede ser de manera temporal o permanente ○ Incluye servicios tales como acompañante, cocineros, meseros, mayordomos, empleados domésticos, valets y choferes • **Proveedores de cuidado en el hogar** • **Niñeras** que trabajan más de **10 horas** por semana
La Ley de Salario Mínimo de Virginia (Virginia Minimum Wage Act) **no exime** a empleados en base al tamaño de su empleador. Los empleados de negocios "pequeños", generalmente, **deben** pagar a una tasa que no sea menor de $12.00 por hora.	

Para mayor información visite:	¿Preguntas? Comuníquese con la División de Ley Laboral (Labor Law Division)
• Ley de Salario Mínimo de Virginia (Virginia Minimum Wage Act) - Definiciones y exenciones: http://law.lis.virginia.gov/vacode/title40.1/chapter3/section40.1-28.9/ • Ley de Salario Mínimo de Virginia (Virginia Minimum Wage Act) - Tasas: http://law.lis.virginia.gov/vacode/title40.1/chapter3/section40.1-28.10/ • Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA): https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-8	Teléfono: 804-786-2706 Fax: 804-371-4643 Correo electrónico: laborlaw@doli.virginia.gov Sitio web: https://www.doli.virginia.gov/

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohibe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohibe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTMENT
OF LABOR
UNITED STATES
OF AMERICA

WHD — DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA

REV. 02/2022

VA

Code of Virginia

Sección 40.1- 28.7: 8. Pactos de no competir prohibidos en cuanto a los empleados de bajo salario; sanción civil.

A. Tal como se utiliza en esta sección:

Por "pacto de no competir" se entiende un pacto o acuerdo, incluso una disposición de un contrato de empleo, entre un empleador y un empleado que restringe, prohibe o limita de otro modo la capacidad de un individuo, tras la terminación de su empleo, de competir con su antiguo empleador. Un "pacto de no competir" no restringirá a un empleado de prestar un servicio a un cliente del empleador si el empleado no inicia el contacto con el cliente ni trata de captar al cliente.

Por "empleado de bajo salario" se entenderá un empleado cuyos ingresos semanales medios, calculados dividiendo los ingresos del empleado durante el período de 52 semanas inmediatamente anterior a la fecha de terminación del empleo por 52, o si un empleado trabajó menos de 52 semanas, por el número de semanas en que el empleado fue realmente pagado durante el período de 52 semanas, sean inferiores al salario semanal medio del estado determinado con arreglo a la subsección B de los artículos § 65.2-500. El término "empleado de bajo salario" incluye a los pasantes, estudiantes, aprendices o empleados en capacitación, con o sin remuneración, en un oficio u ocupación con el fin de obtener experiencia laboral o educativa. El "empleado de bajo salario" también incluye a una persona que ha contratado independientemente a otra persona para realizar servicios independientes de una relación laboral y que es compensada por dichos servicios por una tasa horaria que es menor que el salario medio por hora del estado para todas las ocupaciones según lo informado, para el año anterior, por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. A los efectos de esta sección, el término "empleado de bajo salario" no incluirá a ningún empleado cuyos ingresos procedan, en su totalidad o en parte predominante, de comisiones de venta, incentivos o bonificaciones pagadas al empleado por el empleador.

B. Ningún empleador debe celebrar, hacer cumplir o amenazar con hacer cumplir un pacto de no competir con ningún empleado de bajo salario.

C. Nada de lo dispuesto en esta sección servirá para limitar la creación o aplicación de acuerdos de no divulgación destinados a prohibir la toma, apropiación indebida, amenaza de apropiación indebida o intercambio de determinada información, incluidos los secretos comerciales, tal como se define en el artículo § 59.1-336, e información propietaria o confidencial.

D. Un empleado de bajo salario puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente contra cualquier empleador anterior u otra persona que intente hacer cumplir un pacto de no competir contra dicho empleado en violación de esta sección. La acción con arreglo a este artículo se entablará dentro de los dos años siguientes a la última de las siguientes fechas: I) la fecha en que se firmó el pacto de no competir, ii) la fecha en que el empleado de bajo salario se enteró del pacto de no competir, iii) la fecha en que se puso fin a la relación laboral, o iv) la fecha en que el empleador tomó alguna medida para hacer cumplir el pacto de no competir. El tribunal tendrá jurisdicción para anular cualquier pacto de no competir con un empleado de bajo salario y para ordenar todas las medidas apropiadas, como la prohibición de la conducta de cualquier persona o empleador, la orden de pago de daños y perjuicios y la concesión de la indemnización perdida, los daños y perjuicios y los honorarios y gastos razonables de los abogados. Ningún empleador podrá despedir, amenazar o discriminar o tomar represalias contra un empleado de bajos salarios por presentar una demanda civil de conformidad con esta sección.

E. Todo empleador que infrinja las disposiciones de la subsección B, según lo determine el Comisionado, estará sujeto a una sanción civil de 10.000 dólares por cada violación. Las sanciones civiles que se adeuden en virtud de esta subsección se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

F. Si el tribunal determina que se ha producido una violación de las disposiciones de esta sección, el demandante tendrá derecho a recuperar los gastos razonables, incluidos los gastos y honorarios razonables de los testigos expertos y los honorarios de los abogados del antiguo empleador u otra persona que intente hacer cumplir un pacto de no competir contra dicho demandante.

G. Todo empleador deberá colocar una copia de esta sección o un resumen aprobado por el Departamento en el mismo lugar donde se colocan las notificaciones de otros empleados exigidas por la ley estatal o federal. El empleador que no publique una copia de esta sección o un resumen aprobado de esta sección recibirá del Departamento una advertencia por escrito por la primera violación, estará sujeto a una sanción civil que no excederá los 250 dólares por una segunda violación y estará sujeto a una sanción civil que no excederá los 1.000 dólares por un tercero y cada una de las violaciones subsiguientes, según lo determine el Comisionado. Las sanciones civiles debidas en virtud de esta subsección se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

El Comisionado prescribirá los procedimientos para el pago de las cuotas propuestas de las sanciones que no sean impugnadas por los empleadores. Esos procedimientos incluirán disposiciones para que el empleador consienta en la reducción de la presunta violación y pague una pena propuesta o una suma negociada en lugar de esa pena sin admitir ninguna responsabilidad civil derivada de esa presunta violación.

2020, cc. 948, 949, § 40.1-28.7:7.

VA

Workers' Compensation Commission

NOTICIA SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de ésta empresa estan cubiertos por la Ley de Compensacion Para Los Trabajadores de Virginia (Virginia Workers' Compesation Act). En caso de lesion por accidente o aviso de una enfermedad ocupacional:

EL EMPLEADO DEBE:
1. Dar aviso inmediato, por escrito, al empleador sobre lesiones o enfermedad ocupacional y dar la fecha del accidente o del aviso de la enfermedad ocupacional.
2. Dar aviso inmediato al empleador y a "Virginia Workers' Compensation Commission" de cualquier reclamo por compensación por periodos de incapacidad de más de siete dias despues del accidente. En caso de lesiones fatales, el aviso debe ser dado por uno o mas de los dependientes o herederos del difunto o las personas que los representan.
3. Presentar una solicitud a la Comisión para una audencia dentro de dos años de la fecha de la lesión por accidente or de la primera comunicación del diagnóstico de enfermedad ocupacional, si no llega a un acuerdo con el empleador en relacion al pago de compensación bajo la Ley.
4. Presentar una solicitud a la Comisión dentro de los dos años de la fecha del accidente, si el tratamiento médico es anticipado por mas de dos años de la fecha del accidente y el empleado no ha récibido una orden de la Comisión.

NOTA: El reporte de accidente del empleador no es la presentacion del reclamo del empleado. El pago voluntario sueldos o compensacion durante la incapacidad o de los gastos medicos, no afecta el transcurso de la limitación del tiempo para presentar reclamos. La Comisión debe de dar una orden cubriendo acuerdos voluntarios y si no, una reclamación debe de ser presentada por el empleado dentro de los dos anos del accidente; un año en caso de fallecimiento.

EL EMPLEADOR DEBE
1. Al momento del accidente, dar al empleado los nombres de por lo menos tres médicos, de los cuales el empleado puede escoger un médico para su tratamiento.
2. Reportar las lesiones a la Comision a traves de su representate o directamente a la Comisión.
3. Determinar exactamente el salario semanal del empleado, incluyendo sobretiempo, comidas, uniformes, etc.

Preguntas pueden ser contestadas llamando a la Comision. Un folleto explicando la Ley de Compensación Para Los Trabajadores esta disponible sin costo de:

THE VIRGINIA WORKERS' COMPENSATION COMMISSION
333 E. Franklin St.
Richmond, Virginia 23219
1-877-664-2566
www.vwc.state.va.us

Cada empleador dentro de la operacion de la Ley de Compensacion Para Trabajadores en Virginia, DEBE DE EXPONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE, en la empresa o lugar de negocios.

VA

Department of the Treasury, Internal Revenue Service

La vida es más fácil con el eitc earned income tax credit

El *EITC* es para las personas que trabajan para alguien más o son dueñas o dirigen un negocio o una granja. Para tener derecho, usted debe tener ingresos bajos a medios y cumplir con las siguientes reglas.

Para calificar, usted y su cónyuge (si presentan una declaración conjunta):
- Tienen que tener ingresos de trabajo
- Tienen que tener un número de Seguro Social válido para el empleo, emitido en la fecha de vencimiento de la declaración (incluidas las prórrogas), o antes
- No pueden tener ingresos de inversión, como ingresos de intereses, que superen cierta cantidad
- Por lo general, tienen que ser ciudadanos de los Estados Unidos o extranjeros residentes todo el año
- No pueden presentar la declaración como "casado que presenta por separado"
- No pueden ser un hijo calificado de otra persona
- No pueden presentar el Formulario 2555 o el Formulario 2555-EZ (relacionado con los ingresos ganados en el extranjero)
- Tienen que tener un hijo calificado o si no tienen un hijo calificado, ustedes tienen que:
  - tener 25 años de edad, pero menos de 65 años de edad al final del año,
  - vivir en los Estados Unidos* durante más de la mitad del año, y
  - no reunir los requisitos como dependientes de otra persona.

Para reclamar el *EITC*, usted tiene que presentar una declaración del impuesto federal, aún si no adeuda impuestos y no tiene el requisito de presentar una declaración. Presente su declaración de impuestos tan pronto como tenga toda la información que necesita sobre cuánto ganó. No obstante, los reembolsos de las declaraciones en las que se reclama el *EITC* no se pueden emitir antes de mediados de febrero. Esta demora se aplica al reembolso total, no sólo a la parte asociada al *EITC*. El *EITC* proporciona un impulso para ayudar a pagar sus facturas o ahorrar para los tiempos difíciles.

Sólo imagine lo que podría hacer con el *EITC*.

¿Desea ayuda con el *EITC*?
- Visite www.irs.gov/eitc para obtener información gratuita y consultar el asistente *EITC* interactivo para ver si califica para el crédito y estimar la cantidad de su *EITC*.
- Visite un sitio de Asistencia Voluntaria al Contribuyente con los Impuestos sobre los Ingresos (*VITA*, por sus siglas en inglés). Visite www.irs.gov/VITA o llame al 1-800-906-9887 para encontrar un sitio.
- Utilice *Free File* en www.irs.gov/FreeFile para la presentación gratuita en línea a través de software de preparación de impuestos, disponible comercialmente.

Los errores pueden demorar la parte del *EITC* de su reembolso, hasta que se corrijan. Si el *IRS* audita su declaración y encuentra un error en su reclamación del *EITC*, usted tiene que devolver la cantidad del *EITC* que recibió por error más multas e intereses. Es posible que también tenga que presentar el Formulario 8862 para las futuras reclamaciones. Y si el *IRS* encuentra que su reclamación incorrecta fue debido a descuido imprudente o intencional de las reglas y regulaciones o fraude, podemos prohibirle reclamar el *EITC* por 2 años o 10 años, dependiendo de la causa de su error.

** El personal militar de los EE.UU. en servicio activo prolongado fuera de los Estados Unidos se considera que vive en los Estados Unidos mientras está en servicio activo.*

EITC is for people who work for someone else or own or run a business or a farm. To qualify, you must have low to mid income and meet the following rules.

To qualify, you and your spouse (if filing a joint return):
- Must have earned income
- Must have a Social Security number that is valid for employment issued on or before the due date of the return (including extensions)
- Cannot have investment income, such as interest income, over a certain amount
- Generally must be a U.S. citizen or resident alien all year
- May not file as married filing separately
- May not be a qualifying child of another person
- May not file Form 2555 or 2555-EZ (related to foreign earned income)
- Must have a qualifying child or if you do not have a qualifying child, you must:
  - be at least age 25 but under age 65 at the end of the year,
  - live in the United States* for more than half the year, and
  - not qualify as a dependent of another person.

To claim the EITC, you have to file a federal tax return even if you owe no tax and are not required to file. File your tax return as soon as you have all the information you need about how much you earned. However, refunds for returns claiming the EITC can't be issued before mid-February. This delay applies to the entire refund, not just the portion associated with the EITC.

EITC provides a boost to help pay your bills or save for a rainy day.

Just imagine what you could do with EITC.

Do you want help with the EITC?
- Go to www.irs.gov/eitc for free information and to check out the interactive EITC Assistant to see if you qualify for the credit and estimate the amount of your EITC.
- Visit a Volunteer Income Tax Assistance (VITA) site for free tax help and preparation. Go to www.irs.gov/VITA or call 1-800-906-9887 to find a site.
- Use FreeFile at www.irs.gov/FreeFile for free online filing through commercially available tax preparation software.

Errors can delay the EITC part of your refund until corrected. If the IRS audits your return and finds an error in your claim of the EITC, you must pay back the amount of the EITC you received in error plus interest and penalties. You may also have to file Form 8862 for future claims. And, if the IRS finds your incorrect claim was due to reckless or intentional disregard of rules and regulations or fraud, we may ban you from claiming the EITC for 2 years or 10 years, depending on the reason for the error.

** U.S. military personnel on extended active duty outside the United States are considered to live in the United States while on active duty.*

Publication 962 (EN-SP) Catalog Number 34506V
Department of the Treasury **Internal Revenue Service** www.irs.gov

REV. 09/2019

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA?
La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:
- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?
Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:
- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:
- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:
- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD**.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

ESCANEAR

WH1420

REV. 04/2023

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

REV. 05/2022

VA

Office of the Attorney General, Office of Civil Rights

LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA ADAPTACIONES RAZONABLES PARA LA DISCAPACIDAD

Protección contra la discriminación – Código de Virginia § 2.2-3905.1

En vigor el 1 de julio de 2021, los empleadores con más de cinco empleados por un período de 20 semanas en el año en curso o en el anterior deben proporcionar adaptaciones razonables para las personas que califican con discapacidades si fuese necesario asistir a dicha persona en realizar un trabajo en particular, a menos que la adaptación implicara una carga excesiva para el negocio del empleador. "Persona con una discapacidad" significa una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita considerablemente una o más de las actividades principales de la vida, o que tiene un registro de dicho impedimento. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de un ajuste razonable por discapacidad:
- tomar acciones adversas contra un empleado;
- negar el empleo o los ascensos o
- requerir que un empleado se tome licencia si otra adaptación razonable puede ser otorgada.

Adaptaciones razonables
Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen modificación de las políticas laborales, permiso del uso de la licencia, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipo, ayuda con la labor manual, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado y asignaciones de tareas livianas.

Proceso interactivo
Cuando un empleado solicita una adaptación, los empleadores deben llevar a cabo un proceso interactivo oportuno y de buena fe con el empleado para determinar si el acomodo solicitado es razonable y, si no lo es, discutir los acomodos razonables alternativos que se pueden proporcionar.

Quejas
Toda persona que crea que ha sido discriminada por este motivo puede presentar una denuncia ante la División de Derechos Humanos (Office of Civil Rights).

Office of the Attorney General
Office of Civil Rights
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov
civilrights@oag.state.va.us
Tel.: (804) 225- 2292 ; F: (804) 225-3294

VA

Office of the Attorney General, Division of Human Rights

Ley de Derechos Humanos de Virginia Código de Virginia – Título 2.2, Capítulo 39

Es la política del estado de Virgina (Commonwealth of Virginia):
Salvaguardar a todas las personas dentro del estado contra la discriminación ilegal por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas, edad, condición militar, o discapacidad en el empleo, lugares de alojamiento público, incluidas las instituciones educativas, en las transacciones inmobiliarias; preservar la seguridad pública, la salud y el bienestar general; y promover los intereses, derechos y privilegios de las personas del estado; y proteger a los ciudadanos del estado contra acusaciones infundadas de discriminación ilegal.

Definición de práctica discriminatoria ilegal
La conducta que viola cualquier estatuto o regulación de Virginia o federal que gobierna la discriminación es una práctica discriminatoria ilegal bajo la Ley de Derechos Humanos de Virginia (Virginia Human Rights Act).

Las quejas pueden presentarse a:
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
Office of Civil Rights
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov
CivilRights@oag.state.va.us
P: (804) 225- 2292 ; F: (804) 225-3294

VA

Virginia Employment Commission

AVISO A LOS TRABAJADORES

Los beneficios del seguro de desempleo (Unemployment Insurance, UI) están disponibles para los trabajadores que están desempleados y que cumplen con los requisitos de las leyes de elegibilidad del UI de Virginia. Puede presentar una reclamación de UI en la primera semana en que cesa el empleo o se reducen las horas de trabajo.

USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO SI:
- Está totalmente desempleado.
- Está trabajando con salarios u horas reducidas.

DEBERÁ PROPORCIONAR:
- Su nombre legal completo
- Su número de seguro social
- Su autorización para trabajar (si no es ciudadano o residente de los EE. UU.)

SI ESTÁ TOTALMENTE DESEMPLEADO, EN UN DESPIDO TEMPORAL O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS:
La primera semana que esté desempleado, regístrese para trabajar y presente una reclamación de beneficios. Puede presentar su reclamación en línea en www.vec.virginia.gov o llame a nuest