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 pecuniarias 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 prohíbe 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

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 prohíbe 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 prohíbe 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

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 tomar una 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

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar	una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*
Llame	1–800–669–4000 (número gratuito) 1–800–669–6820 (TTY) 1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite	una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)
Corre Electrónico:	*info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 06/27/2023

VA

Department of Labor and Industry

Ley de Salario Mínimo de Virginia

EL SALARIO MÍNIMO USD 12,77 POR HORA

A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2026

Como lo exige la ley, a partir del 1 de enero de 2026, el salario mínimo por hora ajustado del estado se ha establecido en USD 12,77 por hora. Este cambio se basa en un cálculo que incluye la tasa de salario mínimo anterior (USD 12,41 por hora) y el cambio anual del Índice de Precios al Consumidor (CPI-U) para 2024.

Los ajustes anuales a la tasa de salario mínimo de Virginia continuarán.

TAMAÑO DE LA EMPRESA	EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA
La Ley de Salario Mínimo de Virginia no exime a los empleados en función del tamaño de su empleador. Los empleados deben recibir un salario de al menos USD 12,77 por hora, a menos que estén exentos según la Ley.	Según las disposiciones de "crédito por propinas" de la Ley de Normas Justas de Trabajo, los empleados que reciben propinas (aquellos que regularmente reciben más de USD 30,00 al mes en propinas) pueden recibir el salario mínimo para empleados que reciben propinas, que es de USD 2,13 por hora. Sin embargo, el salario por hora de un empleado más propinas **deben** cumplir con la tasa de salario mínimo de Virginia de USD 12,77 por hora. Si no lo hacen, el empleador **debe** pagar la diferencia para garantizar que el empleado gane **al menos** USD 12,77 por hora.

¿Preguntas? Póngase en contacto con la División de Derecho Laboral y Empleo de DOLI:

DOLI VIRGINIA DEPARTMENT OF **LABOR AND INDUSTRY** — (804) 786-2706 — laborlaw@doli.virginia.gov — www.doli.virginia.gov

REV. 12/2025

***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.

VA

Code of Virginia

Sección 40.1- 28.7: 8. Prohibición de convenios de no competencia; excepciones; 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, prohíbe o limite 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.

"Profesional de la salud" se refiere a cualquier persona habilitada, registrada o certificada por la Junta de Medicina, Enfermería, Consejería, Optometría, Psicología o Trabajo Social.

Por "Empleado de salario bajo" se entenderá un empleado (i) cuyos ingresos semanales promedio, calculados dividiendo los ingresos del empleado durante el período de 52 semanas inmediatamente anterior a la fecha de finalización del empleo por 52, o si un empleado trabajó menos de 52 semanas, por la cantidad de semanas que el empleado recibió el pago durante el período de 52 semanas, sean inferiores al salario semanal promedio de la Mancomunidad según lo determinado en virtud de la subsección B de la § 65.2-500 o (ii) que, independientemente de sus ingresos semanales promedio, tenga derecho a una compensación por horas extras en virtud de las disposiciones del Título 29 del Código de los Estados Unidos, sección 207, por cualquier hora trabajada que supere las 40 horas en cualquier semana laboral. 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 vinculación 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, "empleado con salario bajo" no incluye a ningún empleado cuyos ingresos provengan, en su totalidad o en su gran mayoría, de comisiones de ventas, incentivos o bonos pagados al empleado por el empleador.

B. Ningún empleador podrá celebrar, hacer cumplir o amenazar con hacer cumplir una cláusula de no competencia con ningún empleado con salario bajo o profesional de la salud.

C. Ninguna cláusula de no competencia entre un empleador y un empleado es exigible si dicho empleador despide a dicho empleado sin proporcionar beneficios de indemnización u otro pago monetario a dicho empleado, a menos que el empleador despida al empleado por causa justificada. Los beneficios de indemnización u otro pago monetario se divulgarán al momento de la firma de la cláusula de no competencia.

D. Un empleado o profesional de la salud puede iniciar una acción civil en un tribunal competente contra cualquier exempleador u otra persona que intente hacer cumplir una cláusula de no competencia contra dicho empleado en violación de esta sección. La acción en virtud de esta sección deberá interponerse en el plazo de dos años desde la última de las siguientes fechas: (i) la fecha en que se firmó la cláusula de no competencia, (ii) la fecha en que el empleado o profesional de la salud tomó conocimiento de la cláusula de no competencia, (iii) la fecha en que termine la relación laboral, o (iv) la fecha en que el empleador tome cualquier medida para hacer cumplir la cláusula de no competencia. El tribunal tendrá competencia para anular cualquier cláusula de no competencia con un empleado o profesional de la salud y para ordenar todas las medidas adecuadas, incluida la prohibición de la conducta, ordenar el pago de daños liquidados y otorgar una indemnización por ingresos perdidos, daños y perjuicios, y honorarios y costos razonables de abogados. Ningún empleador podrá despedir, amenazar o discriminar o tomar represalias contra un empleado o profesional de la salud por haber iniciado una acción civil de conformidad con esta sección.

E. Todo empleador que infrinja las disposiciones de la subsección B o C, 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 hubo una infracción de las disposiciones de esta sección, el demandante tendrá derecho a recuperar los gastos razonables, incluidos los honorarios razonables de testigos expertos, y los honorarios de los abogados.

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 por el Departamento 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 posteriores. 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 ese pago sin admitir ninguna responsabilidad civil derivada de esa presunta violación.

H. Lo estipulado en esta sección no podrá utilizarse para limitar la creación o aplicación de:

1. Acuerdos de confidencialidad destinados a prohibir la obtención, la apropiación indebida, la amenaza de apropiación indebida, o el intercambio de determinada información a la que un empleado tenga acceso, incluidos secretos comerciales, conforme se define en § 59.1-336, y de información de propiedad exclusiva o confidencial.
2. Cláusulas de no competencia o cláusulas igualmente restrictivas con cualquier profesional de la salud o con la entidad comercial de dicha persona como parte de la venta de un negocio cuando la transacción incluya la venta de la totalidad o prácticamente la totalidad de (a) los activos operativos junto con el fondo de comercio de la entidad comercial del profesional de la salud, (b) los activos operativos de una división o subsidiaria de la entidad comercial del profesional de la salud junto con el fondo de comercio de esa división o subsidiaria, o (c) la participación patrimonial de la entidad comercial del profesional de la salud o de cualquier división o subsidiaria de ella. En dichas transacciones, el vendedor y el comprador podrán celebrar una cláusula de no competencia o una cláusula igualmente restrictiva para el profesional de la salud o la entidad comercial de dicha persona, siempre que dicha cláusula de no competencia o cláusula igualmente restrictiva se aplique a la sección.

I. Lo estipulado en esta sección no podrá utilizarse para limitar la capacidad de los empleadores de los profesionales de la salud de:

1. Incluir disposiciones en los contratos de trabajo, a través de un pagaré o de otro modo, que exijan el reembolso de la totalidad o de una parte prorrateada de los costos relacionados con la contratación, incluidos gastos de mudanza, bonificaciones por contratación o retención, y otra remuneración proporcionada para inducir la mudanza o el establecimiento de un consultorio en un área geográfica específica, así como los costos de capacitación, educación o instrucción de un profesional de la salud saliente que haya estado empleado durante menos de cinco años, y dichas disposiciones serán válidas y exigibles por ley.
2. Incluir disposiciones en los contratos de trabajo que exijan que un profesional de la salud, en beneficio de un empleador y durante un período de tiempo establecido después de la desvinculación, se abstenga de captar o intentar captar, directamente o ayudando a otros, cualquier negocio de alguno de los clientes del empleador, incluida la búsqueda activa de clientes potenciales, con los que el empleado haya tenido contacto sustancial durante su empleo, con el fin de proporcionar productos o servicios que sean iguales o sustancialmente similares a los proporcionados por el empleador. Toda referencia a una prohibición contra la captación o el intento de captación de clientes se interpretará de forma restrictiva para que se aplique solo a (i) los clientes del profesional de la salud, incluidos los clientes potenciales buscados activamente, con los que el profesional de la salud haya tenido contacto sustancial durante el empleo y (ii) productos y servicios que son iguales o sustancialmente similares a los proporcionados por el empleador. Dichas disposiciones serán válidas y exigibles por ley. Dichas disposiciones no impedirán que un profesional de la salud divulgue la siguiente información a un paciente al que el profesional de la salud estaba proporcionando consulta o tratamiento antes de dejar de trabajar para un empleador: la práctica continua de la medicina por parte del profesional de la salud, la nueva información de contacto del profesional de la salud y el derecho del paciente a elegir a un profesional de la salud.

2020, cc. 948, 949, § 40.1-28.7:7; 2025, c. 585; 2026, cc. 883, 1113, 1114.

Los capítulos de las leyes de la asamblea mencionados en la cita histórica al final de esta(s) sección(es) pueden no constituir una lista exhaustiva de dichos capítulos y pueden excluir aquellos cuyas disposiciones hayan expirado.

REV. 07/01/2026

VA

Workers' Compensation Commission

Aviso Sobre Compensación para Trabajadores

Los empleados de esta empresa están cubiertos por la Ley de Compensación Laboral de Virginia. En caso de sufrir una lesión durante el trabajo o de contraer una enfermedad causada por el trabajo, a continuación se presentan algunos aspectos que debe conocer.

El Empleado Debe:

1. En caso de un accidente, inmediatamente notificar al empleador por escrito las circunstancias que causaron el accidente y la fecha en que ocurrió. En el caso de una enfermedad ocupacional, notifique inmediatamente al empleador por escrito la condición diagnosticada y la fecha del diagnóstico. Si la lesión o enfermedad resulta en muerte, los dependientes del empleado o un representante deben proporcionar esta información en nombre del empleado.
2. Si la compañía de seguros no acepta un acuerdo escrito para pagar los beneficios, usted puede presentar un reclamo ante la Comisión de Compensación Laboral de Virginia. El formulario de reclamo está disponible en el sitio web de la Comisión en workcomp.virginia.gov/forms/claim-form o escaneando el código QR a la derecha.
3. Presentar un reclamo ante la Comisión no es lo mismo que notificar a su empleador o a su compañía de seguros sobre la lesión o enfermedad. Su solicitud de reclamo de beneficios debe ser enviada directamente a la Comisión de Compensación Laboral de Virginia.
4. Para una lesión, generalmente tiene dos años desde la fecha de la lesión para presentar un reclamo ante la Comisión. Para una enfermedad, tiene dos años desde la fecha en que su enfermedad fue diagnosticada y usted supo que su trabajo causo la enfermedad. Si es necesario solicitar beneficios de fallecimiento, sus dependientes o alguien que actúe en su nombre puede solicitarlos.
5. Hay un período de espera de siete días antes de que se puedan pagar los salarios perdidos. Si usted puede trabajar pero no puede realizar su trabajo regular, debe intentar encontrar otro trabajo que pueda hacer para recibir beneficios por salarios perdidos, a menos que tenga un acuerdo abierto.

El Empleador Debe:

1. En el momento del accidente, proporcionar al empleado los nombres de al menos tres médicos de diferentes grupos de práctica entre los cuales el trabajador lesionado puede elegir un médico tratante autorizado. Si esto no se hace dentro de un tiempo razonable después de haber sido informado de la lesión, el trabajador lesionado puede buscar tratamiento con un médico de su elección.
2. Informar a su compañía de seguros sobre la lesión o enfermedad. Si no tiene seguro de compensación para trabajadores, debe reportar la lesión o enfermedad directamente a la Comisión de Compensación Laboral de Virginia.

¿TIENE PREGUNTAS?

Comuníquese con la Comisión de Compensación Laboral de Virginia de manera gratuita al 877-664-2566 o visite workcomp.virginia.gov. También puede escanear el código QR para acceder a información específica para empleados en el sitio web de la Comisión.

Todo empleador cubierto por la Ley de Compensación Laboral de Virginia debe publicar este aviso en un lugar visible en su lugar de trabajo, o en su sitio web si no tiene una ubicación física.

Traducido con Microsoft Copilot

VA

Department of the Treasury, Internal Revenue Service

IRS | EITC EARNED INCOME TAX CREDIT

Sólo imagine lo que podría hacer con el EITC

Just imagine what you could do with the EITC

El *EITC* proporciona un incentivo para ayudar a pagar sus facturas o ahorrar para los tiempos difíciles. 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):

- Por lo general, tienen que ser ciudadanos estadounidenses o extranjeros residentes de los Estados Unidos todo el año
- Tienen que tener ingresos de trabajo
- Tienen que tener un valido número de Seguro Social 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
- Deben tener un hijo calificado y cumplir otros requisitos si están casados pero no presentan una declaración conjunta
- No pueden ser un hijo calificado de otra persona
- No pueden presentar el Formulario 2555 (relacionado con los ingresos ganados en el extranjero)

Usted también tiene que tener un hijo calificado o si no tiene un hijo calificado:

- Usted o su cónyuge (si presentan una declaración conjunta) deben tener al menos 25 años de edad, pero menos de 65 años de edad al final del año,
- Su vivienda y la de su cónyuge (si presentan una declaración conjunta) debe haber estado en los Estados Unidos* por más de la mitad del año y
- Usted no puede ser el dependiente o hijo calificado 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*.

¿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 en la declaración de impuestos pueden causar un retraso en el trámite de su reclamación de los créditos tributarios.

* 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 provides a boost to help pay your bills or save for a rainy day. 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):

- Generally must be a U.S. citizen or resident alien all year
- Must have earned income
- Must have a valid Social Security number issued on or before the due date of the return (including extensions)
- Cannot have investment income, such as interest income, over a certain amount
- Must have a qualifying child and meet other requirements if you are married but not filing a joint return
- May not be a qualifying child of another person
- May not file Form 2555 (related to foreign earned income)

You must also have a qualifying child or if you do not have a qualifying child:

- You or your spouse (if filing a joint return) must be at least age 25 but under age 65,
- You and your spouse (if filing a joint return) must live in the United States* for more than half the year, and
- You and your spouse (if filing a joint return) must 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.

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 on the tax return can cause a delay in processing your claim for the tax credits.

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

SCAN ME — irs.gov/eitc

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

REV. 01/2026

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 de la Mancomunidad de Virginia (Commonwealth of Virginia): Proteger a todas las personas dentro de la Mancomunidad de la discriminación ilícita por motivos de raza, color, religión, origen étnico o nacional, sexo, embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas, edad, estado civil, orientación sexual, identidad de género, estado militar o discapacidad en el empleo, lugares de alojamiento público, incluidas las instituciones educativas, en transacciones inmobiliarias; preservar la seguridad pública, salud y bienestar general; y favorecer los intereses, derechos y privilegios de las personas dentro de la Mancomunidad, y proteger a los ciudadanos de la Mancomunidad contra cargos infundados de discriminación ilícita.

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.oag.state.va.us
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 nuestro Centro de atención al cliente al 1-866-832-2363. Regístrese en línea para trabajar en www.vawc.virginia.gov.

PARA SER ELEGIBLE PARA LOS BENEFICIOS, LA LEY REQUIERE:

- Presentar una reclamación ante la Comisión de empleo de Virginia.
- Haber ganado salarios suficientes de empleadores que están sujetos a la Ley de Compensación por Desempleo de Virginia o de cualquier otro estado dentro de su período base.
- Estar desempleado por causas ajenas a su voluntad.
- Poder y estar disponible para trabajar y buscar trabajo activamente.
- Continuar informando según las instrucciones de la Comisión de empleo de Virginia.

No se le pueden pagar beneficios por desempleo hasta que presente su solicitud y cumpla con todos los requisitos de elegibilidad. Debe presentar su reclamación tan pronto como quede desempleado o se reduzcan sus horas. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la Ley de Compensación por Desempleo de Virginia, visite el sitio web www.vec.virginia.gov o llame a nuestro Centro de atención al cliente al 1-866-832-2363.

LA LEY REQUIERE QUE LOS EMPLEADORES PONGAN ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

LOS EMPLEADORES TAMBIÉN DEBEN PROPORCIONAR UNA COPIA DE ESTE AVISO A CADA TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE LA SEPARACIÓN DEL EMPLEO (Código de Estados Unidos (USC) 42, capítulo 1103 (h)(2)).

Un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido para las personas con discapacidades. Llame al 866-832-2363 o envíe un correo electrónico a: translation@vec.virginia.gov para obtener acceso/asistencia lingüística.

Este aviso está disponible en español.
Solicitudes directas a: **Employer Accounts**
P.O. Box 26441
Richmond, VA 23261-6441

VA

Department of Taxation

¿Sabía usted que el estado de Virginia tiene un crédito tributario por ingreso para personas y familias de bajos ingresos que trabajan?

¿Podría usted reunir los requisitos?

AVERIGÜE SI CALIFICA

para el crédito tributario por ingresos del Commonwealth de Virginia. Visite la página de crédito para personas de bajos ingresos en el sitio de impuestos de Virginia: **www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit**

Dos maneras para aumentar su ingreso:

- Crédito federal tributario por ingreso del trabajo
- Crédito para personas de bajos ingresos del estado de Virginia

Llame al **Virginia Department of Taxation** al: **(804) 367-8031,** PAY-VTAX **at: (804) 339-1307** o visite: **www.tax.virginia.gov**

VA

Office of the Attorney General, Division of Human Rights

LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA ADAPTACIONES RAZONABLES PARA EL EMBARAZO

Protección contra la Discriminación – Va. Código § 2.2-3909

A partir del 1 de julio de 2020, los empleadores con cinco o más empleados durante un período de 20 semanas en el año en curso o en el anterior deben proporcionar ajustes razonables para embarazo, nacimiento de un bebé o situación médica relacionada, incluso la lactancia, a menos que la adaptación imponga una dificultad excesiva. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de un ajuste razonable para el embarazo:

- tomar acciones adversas contra una empleada;
- negar el empleo o los ascensos; o
- requerir que una empleada se tome licencia si otra adaptación razonable puede ser otorgada.

Adaptaciones razonables

Entre los ejemplos de adaptaciones razonables se incluyen descansos más frecuentes o más prolongados para ir al baño, descansos para extraer leche materna, acceso a un lugar privado que no sea un baño para la extracción de leche materna, adquisición o modificación de equipos o acceso o modificación de los asientos de los empleados, un traslado temporal a un puesto menos extenuante o peligroso, asistencia con trabajos manuales, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado, asignaciones de tareas livianas y licencia para recuperarse del parto.

Proceso interactivo

Cuando una empleada solicita una adaptación, los empleadores deben llevar a cabo un proceso interactivo oportuno y de buena fe con la empleada 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 Oficina de Derechos Civiles (Office of Civil Rights) o solicitar una reparación mediante la presentación de una demanda civil en un tribunal estatal.

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

Department of Labor and Industry

Primeros auxilios para una crisis convulsiva

Cómo ayudar a alguien que está sufriendo una convulsión

1	**QUÉDESE** con la persona hasta que esté despierta y alerta después de la convulsión. ✓ **Tome el tiempo** de duración de la convulsión ✓ Conserve **la calma** ✓ Busque **una identificación médica**
2	Mantenga a la persona **A SALVO**. ✓ Guíela o aléjela del **peligro**
3	Gire a la persona sobre su **LADO** si no está despierta y alerta. ✓ Mantenga **libre la vía respiratoria** ✓ **Afloje las prendas ajustadas** alrededor del cuello ✓ Coloque **algo pequeño y suave** debajo de la cabeza
Llame al 911 si...	▶ La convulsión dura más de 5 minutos ▶ La persona no regresa a su estado habitual ▶ La persona está lesionada, embarazada o enferma ▶ Sufre convulsiones repetidas ▶ Es la primera vez que sufre una convulsión ▶ Tiene dificultad para respirar ▶ La convulsión ocurre en el agua
Qué NO HACER	✗ **NO** sujete a la persona. ✗ **NO** coloque objetos en su boca. ✓ **Se pueden administrar medicamentos de rescate** si son recetados por un profesional de atención de la salud

Obtenga más información y regístrese para recibir capacitación en: **epilepsy.com/firstaid**

EPILEPSY FOUNDATION — **En asociación con** Departamento de Trabajo e Industria de Virginia — **Departamento de Trabajo e Industria de Virginia**

epilepsy.com
Línea de ayuda las 24 horas, los 7 días de la semana: 1-800-332-1000

Esta publicación fue creada por la Epilepsy Foundation, una organización en red de ámbito nacional. Esta publicación resulta posible gracias al financiamiento de Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) bajo el número del acuerdo de subvención a cooperativas 1NU58DP006256-04-00. Su contenido es responsabilidad exclusiva de Epilepsy Foundation y no necesariamente representa las ideas de CDC. EFA440/PAB0220

©2020 Epilepsy Foundation of America, Inc.

REV. 03/2021

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES (VOSH) DE VIRGINIA, POR AUTORIZACIÓN DEL TÍTULO 40.1 DE LAS LEYES LABORABLES DE VIRGINIA, PROVEE SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LA SALUD PARA LOS OBREROS. EL PROPÓSITO DE LA LEY ES ASEGURAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES POR TODO EL ESTADO. LA COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD PROMULGA Y ADOPTA NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SE REQUIERE QUE TANTO LOS EMPLEADORES COMO LOS EMPLEADOS ACATEN ESTAS NORMAS. ESTAS NORMAS SE ENCUENTRAN EN LA DIRECCIÓN SIGUIENTE: https://doli.virginia.gov/regulatory_information/. PARA RECIBIR COPIAS ESCRITAS DE LAS NORMAS QUE RIGEN EN VIRGINIA Y PARA OBTENER LOS NOMBRES DE LOS EDITORES DE LAS NORMAS DE GOBIERNO FEDERAL, PUEDE CONTACTAR A LAS OFICINAS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA.

Empleadores

Todo empleador debe proveer a cada uno de sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros evidentes que le causen o puedan causar la muerte o un daño grave. Los empleadores deben acatar las normas de seguridad y salud ocupacionales especificados por la ley.

Empleados

Todo empleado debe acatar todas las normas, reglas, reglamentos, y órdenes de seguridad y salud ocupacionales especificados por la Ley en lo que se refiere a sus propias acciones y conducta en el lugar de trabajo.

Inspección

La Ley requiere que se dé oportunidad de que un representante del empleador y un representante autorizado por los empleados acompañen al inspector de VOSH (S.S.O.V. – Seguridad y Salud Ocupacionales de Virginia) con el fin de ayudar en la inspección. Cuando no exista ningún representante autorizado por los empleados, el inspector de VOSH (S.S.O.V. – Seguridad y Salud Ocupacionales de Virginia) debe consultar con un número razonable de empleados acerca de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de empleo.

Citaciones

Si al inspeccionar, VOSH (S.S.O.V.) se cree que el empleador ha violado la ley, éste recibirá una citación alegando tal violación. Cada citación especificará un plaza dentro del cual se tiene que corregir la violación alegada. La citación de VOSH (S.S.O.V.) debe ser prominentemente exhibida en o cerca del lugar donde existe la violación alegada por tres días o hasta que que se corrija la violación, o lo que ocurra primero, para advertir a los empleados sobre los peligros que puedan

Penalidad Propuesta

La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de $16,287 por cada violación y multas opcionales de hasta $16,287 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta $16,287 al día por la falta de corrección de las violaciones dentro del período impuesto. Además, a cualquier empleador que intencionalmente o repetídamente viole la Ley, se le puede imponer penalidades de hasta $162,849 por cada violación. A todos los empleadores del sector público, departamentos, agencias, y otras subdivisiones políticas del estado estan sujetos a las penalidades provistas por 16VAC 25-60-260. La Ley también provee penalidades por actos criminales. Cualquier violación deliberada que resulte en la muerte de un empleado, al condenarse, se castiga con una multa de no más de $70,000 o con encarcelamiento por seis meses o ambos castigos. La condena de un empleador después de la primera condena es doble a estas penalidades.

Quejas

Los empleados y sus representantes tienen el derecho de entablar una reclamación en la oficina de VOSH (S.S.O.V) más cercana pidiendo una inspección si se cree que existen condiciones peligrosas o que afecta el bienestar. A petición, el VOSH (S.S.O.V.) no revelará los nombres de los empleados que presentan la queja.

Las quejas pueden dirijirse a las oficinas regionales de Departamento de Trabajo e Industria o a la oficina Estatal Empleadores señalada más abajo.

Discriminación

Es ilegal tomar represalias en contra de los empleados por ejercer sus derechos en virtud de la ley, incluyendo plantear una preocupación con la seguridad o la salud con el empleador o con VOSH, o reportar de una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo.

Un empleado que crea que ha sufrido algun tipo de discriminación, puede presentar una querella al Comisionado de Virginia del Departamento del Trabajo y de la Industria dentro de un período de sesenta (60) días a partir de cuando ocurrió la alegada discriminación.

Quejas Contra la Administración del Plan del Estado

Las quejas contra El Plan de Administración del Estado: cualquier persona puede presentar una querella al Administrador Regional de OSHA (la dirección aparece abajo) en cuanto al Plan de Administración del Estado de la Seguridad y Protección de la Salud en el lugar de trabajo.

Covereage Estado

El Programa de Seguridad y Salud Ocupacionales de Virginia (VOSH) se refiere a todos los negocios del sector público y privado en el Estado, con excepción de las Agencias Federales, los negocios bajo la ley de Energía Atómica, materiales rodantes y rieles ferroviarios, ciertos enclaves Federales y negocios cubiertos por la jurisdicción marítima Federal.

Actividad Voluntaria

Se fomentan los esfuerzos voluntarios del empleador para asegurar que su lugar de trabajo acate los mandatos de la Ley. Existen Programas Voluntarios de Acatamiento e Instrucción sobre la Seguridad y Salud para ayudar a los empleadores. Se pueden conseguir estos servicios si se pone en contacto con la Oficina del Departamento de Labor E Industria. Las direcciones aparecen abajo.

Mantenimiento de Registros

Los empleadores ahora tienen un nuevo sistema para rastrear heridas de lugar de trabajo y enfermedades. Los archivos nuevos de OSHA (Forme 300) es más sencillo de comprender y utilizar. Utilizando un formato de pregunta y respuesta, la regla de los archivos revisados proporciona una guia para registrar heridas y enfermedades y explica cómo clasificar casos específicos. Los empleadores más pequeños (diez o menos empleados) son exento de la mayoría de los requisitos. Para ver si su industria es parcialmente exenta, visita el Sitio web de OSHA en **www.osha.gov/recordkeeping/pub3169text.html**.

Reporte de Accidentes

Todas las fatalidades deben de ser reportadas a VOSH dentro de ocho (8) horas. Todas las lesiones o enfermedades que resulten en una hospitalización, amputación o pérdida de un ojo deberán de ser reportadas a VOSH dentro de veinticuatro (24) horas. El no reportarlas puede resultar en sanciones monetarias significativas.

EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA
Brookfield Place
6606 West Broad St, Suite 500
Richmond, Virginia 23230
VOICE (804) 371-2327
FAX (804) 371–6524
www.doli.virginia.gov

U.S. Department of Labor
OSHA Regional Administrator
The Curtis Center, STE 740 West
170 South Independence Mall West
Philadelphia, PA 19106-3309
(215) 861-4900

OFICINAS ESTATALES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES

Headquarters
Brookfield Place
6606 West Broad Street, Suite 500
Richmond, Virginia 23230
(804) 371-2327

Central Virginia/Richmond
North Run Business Park
1570 East Parham Road
Richmond, VA 23228
(804) 371-3104

Northern Virginia/Manassas
9400 Innovation Drive, Suite 120
Manassas, VA 20110.
(703) 392-0900

Tidewater/Norfolk
6363 Center Drive
Building 6, Suite 101
Norfolk, VA 23502
(757) 455-0891

Southwest/Roanoke
Brammer Village
3013 Peters Creek Road
Roanoke, VA 24019
(540) 562-3580

Abingdon
The Johnson Center
468 East Main Street, Suite 114
Abingdon, VA 24210
(276) 676-5465

Lynchburg
3704 Old Forest Road, Suite B
Lynchburg, VA 24501
(434) 385-0806

Verona
P.O. Box 772
201 Lee Highway
Verona, VA 24482
(540) 248-9280

POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA
James. S. Frederick
Comisario

COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD DE VIRGINIA

EMPLEADORES: ESTE AFICHE DEBE SER EXHIBIDO EN UN LUGAR EN EL ESTABLECIMIENTO EN EL CUAL SUS EMPLEADOS NORMALMENTE SE PRESENTEN A TRABAJAR.

REV. 08/2025

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE — Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69499-072026

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

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

JUL2026 65891F FED-VA-SPA 62931

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.