

**Conozca sus derechos en el lugar de trabajo**

**Virginia y Federal  
Leyes de trabajo imprimibles**

# VIRGINIA PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
  - Printing the Labor Law Posters
  - Sending Customized Acknowledgment Agreements

## How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

## How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

## Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"  
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

## How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

**Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement**

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

## Fill In Comments

### ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: \_\_\_\_\_

Date Received: \_\_\_\_\_

Signature of Recipient: \_\_\_\_\_

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

# SEIZURE FIRST AID POSTER

## Primeros Auxilios de Crisis Epilépticas

Cómo ayudar a alguien que está teniendo una crisis epiléptica

# 1

**PERMANEZCA** con la persona hasta que esté despierta y alerta después de la crisis epiléptica.

- ✓ **Registre** el tiempo
- ✓ Mantenga **la calma**
- ✓ Revise si lleva alguna **identificación de alerta médica**



# 2

Mantenga a la persona **SEGURA**.

- ✓ Aleje o guíe a la persona de **objetos peligrosos**.



# 3

Acueste a la persona de **LADO** si no está despierta y consciente.

- ✓ Mantenga **las vías respiratorias** despejadas
- ✓ **Afloje cualquier ropa ajustada** alrededor del cuello
- ✓ Ponga **algo pequeño y suave** debajo de la cabeza



## Call 911 if...

- ▶ Si la crisis epiléptica dura más de 5 minutos
- ▶ La persona no vuelve a su estado habitual
- ▶ La persona está lesionada, embarazada o enferma
- ▶ La persona tiene una convulsión tras otra
- ▶ Es primera vez que presenta una crisis epiléptica
- ▶ Hay dificultad para respirar
- ▶ La crisis epiléptica ocurre en el agua

## Do NOT

- ✗ **NO** le sujete.
- ✗ **NO** le ponga ningún objeto en la boca.
- ✓ Se pueden administrar **medicamentos de rescate** si los receta un profesional de la salud.

Para más información: [epilepsy.com/primerosauxilios](http://epilepsy.com/primerosauxilios)



[epilepsy.com](http://epilepsy.com)

Línea de Ayuda 24/7: 1-866-748-8008

Esta publicación es posible con fondos de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) bajo el acuerdo de subvención cooperativa número 1NU58DP006256-04-0. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Epilepsy Foundation y no representa necesariamente los puntos de vista de los CDC.  
EFA440/PAB0220 Rev. 02/2020 ©2020 Epilepsy Foundation of America, Inc.

## LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA ALOJAMIENTOS RAZONABLES POR DISCAPACIDAD

### Protecciones contra la discriminación - Código de Virginia § 2.2-3905.1

A partir del 1 de julio de 2021, los empleadores con más de cinco empleados durante un período de 20 semanas en el año actual o anterior deben proporcionar adaptaciones razonables para personas con discapacidades que de otro modo califiquen si son necesarias para ayudar a dicha persona a realizar un trabajo en particular, a menos que la adaptación imponga una dificultad indebida al empleador. "Persona con una discapacidad" significa cualquier persona que tenga un impedimento físico o mental que limite sustancialmente una o más de sus actividades principales en la vida o que tenga un historial de dicho impedimento. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de adaptaciones razonables por discapacidad:

- tomar acciones adversas contra un empleado;
- negar empleo o ascensos; o
- Exigir que un empleado se tome una licencia si se pueden proporcionar otras adaptaciones razonables.

### Adaptaciones razonables

Los ejemplos de adaptaciones razonables incluyen modificar las políticas laborales, permitir el uso de licencia, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipo, asistencia con el trabajo manual, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado y asignaciones de tareas livianas.

### Proceso interactivo

Cuando un empleado solicita una acomodación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con el empleado para determinar si la acomodación solicitada es razonable y, de no ser así, discutir las acomodaciones alternativas razonables que se le puedan proporcionar.

### Quejas

Cualquier persona que crea que fue discriminada por este motivo puede presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles.

#### OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

Office of Civil Rights

202 North 9<sup>th</sup> Street, Richmond, Virginia 23219

[www.ag.virginia.gov](http://www.ag.virginia.gov)

[civilrights@oag.state.va.us](mailto:civilrights@oag.state.va.us)

P: (804) 225-2292; F: (804) 225-3294



PRINT

## LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA SOBRE ADAPTACIONES RAZONABLES PARA EL EMBARAZO

**Protecciones contra la discriminación – Código de Va. § 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 actual o anterior deben proporcionar adaptaciones razonables para el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas, incluida la lactancia, a menos que la adaptación imponga una dificultad excesiva. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de ajustes razonables para el embarazo:

- Tomar acciones adversas contra una empleada;
- negar empleo o ascensos; o
- exigirle a una empleada que se tome una licencia si se puede proporcionar otra adaptación razonable.

**Adaptaciones razonables** Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen descansos para ir al baño más frecuentes o más largos, descansos para extraer la leche materna, acceso a un lugar privado que no sea un baño para la extracción de leche materna, adquisición o modificación de equipo o acceso o modificación del asiento de la empleada, una transferencia a un puesto menos extenuante o peligroso, asistencia con el trabajo manual, 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 acomodación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con la empleada para determinar si la acomodación solicitada es razonable y, en caso contrario, discutir las acomodaciones alternativas razonables que se puedan proporcionar.

**Quejas** Cualquier persona que crea que fue discriminada por este motivo puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos o buscar reparación mediante la presentación de una acción civil en un tribunal estatal.

### OFICINA DEL FISCAL GENERAL

División de Derechos Humanos

202 North 9<sup>th</sup> Street, Richmond, Virginia 23219

[www.ag.virginia.gov](http://www.ag.virginia.gov)

[human\\_rights@oag.state.va.us](mailto:human_rights@oag.state.va.us)

P: (804) 225-2292;

F: (804) 225-3294



## AVISO A LOS TRABAJADORES

Todos los días, muchos trabajadores desempleados nos dicen que se les debe el seguro de desempleo “porque ellos lo han pagado”. Esto no es cierto en Virginia. Su cheque de pago no tiene deducciones para el seguro de desempleo. Los impuestos de los empleadores se depositan en un fondo fiduciario del que se pagan los beneficios del seguro de desempleo. No confunda el seguro de desempleo con el Seguro de Sobrevivientes y Vejez al que contribuyen tanto usted como su empleador.

### USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO SI:

- está totalmente desempleado/a, o
- está trabajando con salarios y horas reducidos.

### SI ESTÁ TOTALMENTE DESEMPLEADO/A, EN UN PARO TEMPORAL, O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS:

La primera semana que esté desempleado/a, inscríbese para trabajar y presente una solicitud de beneficios. Puede presentar su solicitud en línea en [www.vec.virginia.gov](http://www.vec.virginia.gov) o llamando a nuestro Centro de Atención al Cliente al 1-866-832-2363. Si está totalmente desempleado/a, debe registrarse para trabajar en línea en [www.vawc.virginia.gov](http://www.vawc.virginia.gov).

### PARA SER ELEGIBLE PARA LOS BENEFICIOS, LA LEY REQUIERE QUE USTED:

- Presente una solicitud ante la Comisión de Empleo de Virginia.
- Haya obtenido salarios suficientes de empleadores que estén sujetos a la Ley de Compensación por Desempleo de Virginia o cualquier otro Estado dentro de su Período Base.
- Esté desempleado/a sin que sea culpa suya.
- Sea capaz y esté disponible para trabajar y busque trabajo activamente.
- Continúe informando según las instrucciones de la Comisión de Empleo de Virginia.

No se le pueden pagar beneficios de desempleo hasta que haya presentado su solicitud y haya cumplido con todos los requisitos de elegibilidad. Para acelerar el pago de los beneficios, debe presentar su solicitud tan pronto como se quede sin empleo o reduzcan sus horas. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos y responsabilidades bajo la Ley de Compensación por Desempleo de Virginia, visite nuestro sitio web, o llame a nuestro Centro de Atención al Cliente al 1-866-832-2363.

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

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades  
Hay servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidades.  
Llame al 804-584-9841 o 866-373-6915 para obtener acceso/ayuda con el idioma.

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



# VIRGINIA EARNED INCOME TAX CREDIT

¿Sabía que Virginia tiene un crédito tributario para personas y familias con bajos ingresos que tienen trabajo?



¿Es usted elegible?



## ¡DESCUBRA SI LE APLICA

el crédito tributario del Estado de Virginia hoy mismo! 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](http://www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit)**

Llame al **Departamento de Impuestos de Virginia** al: **(804) 367-8031** o **PAY-VTAX (804) 339-1307** o visite: **[www.tax.virginia.gov](http://www.tax.virginia.gov)**

Dos formas para incrementar sus ingresos:

- ✓ El Crédito Tributario Federal por Ingreso del Trabajo
- ✓ El Crédito de Virginia para individuos de bajos ingresos

**PRINT**



## 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: [http://www.doli.virginia.gov/doli\\_regulations/doli\\_regulations.html](http://www.doli.virginia.gov/doli_regulations/doli_regulations.html). 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 plazo 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 se corrija la violación, o lo que ocurra primero, para advertir a los empleados sobre los peligros que puedan.

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 dirigirse 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 algún tipo de discriminación, puede presentar una querrela 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 querrela 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.

### Coverage 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



# OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION (Continued)

## Penalidad Propuesta

La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de \$14,270 por cada violación y multas opcionales de hasta \$14,270 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta \$14,270 al día por la falta de corrección de las violaciones dentro del período impuesto. Además, a cualquier empleador que intencionalmente o repetidamente viole la Ley, se le puede imponer penalidades de hasta \$142,691 por cada violación. A todos los empleadores del sector público, departamentos, agencias, y otras subdivisiones políticas del estado están 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

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 guía 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/pub-3169text.html](http://www.osha.gov/recordkeeping/pub-3169text.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.

## VIRGINIA DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

Main Street Centre  
600 East Main Street, Suite 207  
Richmond, Virginia 23219.  
VOICE (804) 371-2327  
FAX (804) 371-6524

[www.doli.virginia.gov](http://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**

## OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OFFICE LOCATIONS

### Headquarters

Main Street Centre  
600 East Main Street, Suite 207,  
Richmond, Virginia 23219.  
(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



Gary G. Pan  
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.

Septiembre, 2022

**PRINT**

## 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 días después del accidente. En caso de lesiones fatales, el aviso debe ser dado por uno o más de los dependientes o herederos del difunto o las personas que los representan.
3. Presentar una solicitud a la Comisión para una audiencia dentro de dos años de la fecha de la lesión por accidente o de la primera comunicación del diagnóstico de enfermedad ocupacional, si no llega a un acuerdo con el empleador en relación 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 más de dos años de la fecha del accidente y el empleado no ha recibido una orden de la Comisión.

**NOTA:** El reporte de accidente del empleador no es la presentación del reclamo del empleado. El pago voluntario sueldos o compensación durante la incapacidad o de los gastos médicos, 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 años 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 Comisión a través de su representante 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 Comisión.**

**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.workcomp.virginia.gov](http://www.workcomp.virginia.gov)

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

Form VWC1

**PRINT**

## LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA CÓDIGO DE VIRGINIA - TÍTULO 2.2, CAPÍTULO 39

### Es política del Estado Libre Asociado de Virginia:

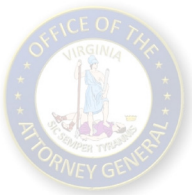
Proteger a todas las personas dentro del Estado Libre Asociado contra la discriminación ilegal por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas, edad, estado de veterano o discapacidad en el empleo, lugares de alojamiento público, incluidas instituciones educativas, en transacciones inmobiliarias; preservar la seguridad pública, la salud y el bienestar general; y promover los intereses, derechos y privilegios de las personas dentro del Estado Libre Asociado; y proteger a los ciudadanos del Estado Libre Asociado contra acusaciones infundadas de discriminación ilegal.

### Definición de práctica discriminatoria ilegal

La conducta que viole cualquier ley o reglamento federal o de Virginia que rija la discriminación es una práctica discriminatoria ilegal según la Ley de Derechos Humanos de Virginia.

### Las quejas pueden presentarse ante:

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL  
Division of Human Rights  
202 North 9<sup>th</sup> Street  
Richmond, Virginia 23219  
[www.ag.virginia.gov](http://www.ag.virginia.gov)  
[human\\_rights@oag.state.va.us](mailto:human_rights@oag.state.va.us)  
P: (804) 225-2292; F: (804) 225-3294



# EARNED INCOME TAX CREDIT

Life's a little easier with  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](http://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](http://www.irs.gov/VITA) o llame al 1-800-906-9887 para encontrar un sitio.
- Utilice *Free File* en [www.irs.gov/FreeFile](http://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.

Publication 962 (EN-SP) (Rev. 9-2019) Catalog Number 34506V  
Department of the Treasury **Internal Revenue Service** [www.irs.gov](http://www.irs.gov)

**PRINT**

# COVENANTS NOT TO COMPETE NOTICE

Código de Virginia  
Título 40.1. Trabajo y empleo  
Capítulo 3. Protección de los empleados  
Artículo 1. Disposiciones generales

## § 40.1-28.7:8. Pactos de no competencia prohibidos en cuanto a empleados con salarios bajos; multa civil

A. Tal como se usa en esta sección:

“Pacto de no competencia” significa un pacto o acuerdo, incluida una disposición de un contrato de trabajo, entre un empleador y un empleado que limita, prohíbe o restringe de otro modo la capacidad de un individuo, después de la terminación del empleo del individuo, para competir con su empleador pasado. Un “pacto de no competencia” no impedirá que un empleado brinde un servicio a un consumidor o cliente del empleador si el empleado no inicia el contacto o solicita al consumidor o cliente.

“Empleado de salario bajo” significa un empleado cuyas ganancias semanales promedio, calculadas dividiendo las ganancias 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 las que se le pagó al empleado durante el período de 52 semanas, son menores que el salario semanal promedio del Estado Libre Asociado según se determina de conformidad con la subsección B de § 65.2-500. “Empleado de salario bajo” incluye pasantes, estudiantes, aprendices o empleados en capacitación, con o sin paga, en un oficio u ocupación con el fin de ganar experiencia laboral o educativa. “Empleado de salario bajo” también incluye a un individuo que ha contratado independientemente a otra persona para realizar servicios independientemente de una relación laboral y que es compensado por dichos servicios por dicha persona a una tarifa por hora que es menor que el salario medio por hora para el Estado Libre Asociado para todas las ocupaciones según lo informado, para el año anterior, por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de EE.UU. Para los propósitos de esta sección, “empleado de salario bajo” no incluirá a ningún empleado cuyas ganancias se deriven, en su totalidad o en su parte predominante, de comisiones de ventas, incentivos o bonificaciones pagadas al empleado por el empleador.

B. Ningún empleador celebrará, hará cumplir o amenazará con hacer cumplir un pacto de no competencia con ningún empleado de salario bajo.

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

D. Un empleado de salario bajo 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 competencia contra dicho empleado en violación de esta sección. Una acción bajo esta sección se iniciará dentro de los dos años siguientes al último de (i) la fecha en que se firmó el pacto de no competencia, (ii) la fecha en que el empleado de salario bajo se entere del pacto de no competencia, (iii) la fecha en que se termine la relación laboral, o (iv) la fecha en que el empleador tome alguna medida para hacer cumplir el pacto de no competencia. El tribunal tendrá jurisdicción para anular cualquier pacto de no competencia con un empleado de salario bajo y para ordenar todas las reparaciones apropiadas, incluida la prohibición de la conducta de cualquier persona o empleador, ordenar el pago de daños liquidados y otorgar compensación por pérdida, daños y perjuicios, honorarios y costos de abogados razonables. Ningún empleador puede despedir, amenazar, discriminar o tomar represalias contra un empleado de salario bajo por iniciar una acción civil de conformidad con esta sección.

E. Cualquier empleador que viole las disposiciones de la subsección B según lo determine el Comisionado estará sujeto a una multa civil de \$10,000 por cada violación. Las multas civiles adeudadas bajo este inciso se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

F. Si el tribunal determina una violación de las disposiciones de esta sección, el demandante tendrá derecho a recuperar los costos razonables, incluidos los costos y honorarios razonables de los testigos expertos, y los honorarios de los abogados del empleador anterior u otra persona que intente hacer cumplir un pacto de no competencia contra tal demandante.

G. Todo empleador deberá publicar una copia de esta sección o un resumen aprobado por el Departamento en el mismo lugar donde se publican otros avisos para los empleados requeridos por la ley estatal o federal. Un empleador que no publique una copia de esta sección o un resumen aprobado de esta sección recibirá una advertencia por escrito del Departamento por la primera violación, estará sujeto a una sanción civil que no excederá los \$250 por una segunda violación, y deberá estar sujeto a una multa civil que no exceda los \$1,000 por una tercera y cada violación subsiguiente según lo determine el Comisionado. Las multas civiles adeudadas bajo este inciso se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

El Comisionado prescribirá procedimientos para el pago de las evaluaciones propuestas de sanciones que no sean impugnadas por los empleadores. Dichos procedimientos incluirán disposiciones para que un empleador dé su consentimiento para la mitigación de la supuesta violación y pague una multa propuesta o una suma negociada en lugar de dicha multa sin admitir ninguna responsabilidad civil que surja de dicha supuesta violación.

2020, cc. 948, 949, § 40.1-28.7:7.

Los capítulos de las actas de la asamblea a los que se hace referencia en la cita histórica al final de esta sección puede(n) no constituir una lista completa de dichos capítulos y pueden excluir capítulos cuyas disposiciones hayan vencido.

8/5/2021 12:00:00

PRINT

# FEDERAL MINIMUM WAGE

## 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 SOBRETIENTO** 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.

**MADRES LACTANTES** La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiem po de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada 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, sobretiem po 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 sobretiem po. 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 lamuerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones 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 establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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 sobretiem po 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.



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16



## 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 Organizaciones están Cubiertas?

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

### ¿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 y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- 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.

### ¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
  - 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.

### ¿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](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://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.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

# FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

**DERECHOS DE LICENCIA** Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

**BENEFICIOS Y PROTECCIONES** Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD** Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;\* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

**SOLICITUD DE LICENCIA** En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO** Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

**APLICACIÓN** Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



**PRINT**





## SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

### DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

### DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

### PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus 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

# EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

## 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 discontinuarla, 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 presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16

## AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

---

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

# WITHHOLDING STATUS

## PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

### Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

### Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

### Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury  
Internal Revenue Service

[www.irs.gov](http://www.irs.gov)

Publication 213  
(Rev. 8-2009)  
Cat. No. 11047P

PRINT

# PAYDAY NOTICE

## AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

\_\_\_\_\_  
(Nombre Firme)

**Este Como Sigue:**

- Semana**       **Revista Bisemanal**       **Mensualmente**
- Otros** \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Titulo: \_\_\_\_\_

**PRINT**

# ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

Firma del destinatario: \_\_\_\_\_

Comentarios:

**ENVIAR RECONOCIMIENTO**

**PRINT**