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*)

Correo 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 del 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 6/27/2023)

EITC EARNED INCOME TAX CREDIT — 50TH ANNIVERSARY

Life's a little easier with **EITC**

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 Social Security number that is valid for employment issued on or before the due date of the return (including extensions)
- Cannot have investment income, such as interest income, over a certain amount
- 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.

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 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
- 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 FreeFile 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 en está en servicio activo.

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

Publication 962 (en-sp) (Rev. 1-2025) Catalog Number 34506V Department of the Treasury Internal Revenue Service www.irs.gov

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 negarse 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 Secretaria(o) 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
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA REV 02/22

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

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

Definición de práctica discriminatoria ilegal
La conducta que viola cualquier estatuto o regulación federal o de Virginia sobre discriminación es una práctica discriminatoria ilegal según la Ley de Derechos Humanos de Virginia

Las quejas se pueden presentarse ante:
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
Division of Human 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

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.
Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.
Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

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

WH1420 REV 04/23

8/5/2021 12:00:00

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.

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

¿Es usted elegible?

Dos formas para incrementar sus ingresos:
- ✓ El Crédito Tributario Federal por Ingreso del Trabajo
- ✓ El Crédito de Virginia para individuos de bajos ingresos

¡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

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

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 DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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 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
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- 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.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

AVISO DE DÍA DE COBRO
Día de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* ____________

Por: ______________________ *Titulo:* ______________________

LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA SOBRE ADAPTACIONES RAZONABLES PARA EL EMBARAZOA

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 9th Street. Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov I human_rights@oag.state.va.us
P: (804) 225-2292; I F: (804) 225-3294

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.

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 9th Street, Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov
civilrights@oag.state.va.us
P: (804) 225-2292; F: (804) 225-3294

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** 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.

IRS Department of the Treasury **Internal Revenue Service www.irs.gov**
Publication 213 (Rev.8-2009) Cat. No. 11047P

NOTICIA SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de ésta empresa están cubiertos por la Ley de Compensación Para Los Trabajadores de Virginia (Virginia Workers' Compesation Act). En caso de lesión 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 récibido 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 anos del accidente; un año en caso de fallecimiento.

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

Preguntas pueden ser contestadas llamando a la Comision.
Un folleto explicando la Ley de Compensación
Para Los Trabajadores esta disponible sin costo de:
THE VIRGINIA WORKERS' COMPENSATION COMMISSION
333 E. Franklin St
Richmond, Virginia 23219
1-877-664-2566
www.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

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 reempleado(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 reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(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; • reempleo; • 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 reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(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.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/.** Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita 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 • ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

AVISO A LOS TRABAJADORES

Virginia Employment Commission

Los beneficios del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) están disponibles para los trabajadores que están desempleados y que cumplen con los requisitos de las leyes de elegibilidad del UI de Virginia. Usted puede presentar una solicitud de UI en la primera semana en que el empleo se detiene o se reducen las horas de trabajo.

USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO SI:
- está totalmente desempleado/a, o
- está trabajando con salarios y horas reducidos.

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/A, EN UN PARO TEMPORAL, O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS:
La primera semana que esté desempleado/a, inscríbase para trabajar y presente una solicitud de beneficios. Puede presentar su solicitud en línea en **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**.

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 por desempleo hasta que haya presentado su solicitud y haya cumplido con todos los requisitos de elegibilidad. Debe presentar su reclamo 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)).

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades
Hay servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidades.
Llame al 804-584-9841 o 866-832-2363 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

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

Llame al 911
- ▸ 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

NO
- ✗ **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

EPILEPSY FOUNDATION | **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.

VIRGINIA 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
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 $15,875 por cada violación y multas opcionales de hasta $15,875 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta $15,875 al día por la falta de correción 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 $158,725 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 Street, 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
Main Street Centre
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

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.

Revisado Agosto, 2024