

VIRGINIA

y Cartel Electrónico Federal

Contenido:

- SALARIO MÍNIMO DE VIRGINIA
- RECURSOS PARA VETERANOS
- ADAPTACIONES RAZONABLES PARA DISCAPACIDADES
- AVISO DE PACTOS DE NO COMPETENCIA
- ADAPTACIONES PARA EMBARAZADAS
- SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO
- CRÉDITO FISCAL POR INGRESOS GANADOS EN VIRGINIA
- EITC FEDERAL
- BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLÉO
- COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
- SALARIO MÍNIMO FEDERAL
- DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO
- USERRA
- LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DESCRIPCIÓN:

Este paquete de carteles electrónicos para el lugar de trabajo está diseñado para brindarles a los empleados que trabajan de forma remota acceso a los avisos requeridos por las leyes laborales estatales y federales.



COMPLIANCE POSTERS OF AMERICA

www.compliancepostersofamerica.com

P: 866-877-2377

info@compliancepostersofamerica.com

SALARIO MÍNIMO DE VIRGINIA

Ley de Salario Mínimo de Virginia

EL SALARIO MÍNIMO USD 12,77 POR HORA

A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2026

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

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

TAMAÑO DE LA EMPRESA

La Ley de Salario Mínimo de Virginia no exime a los empleados en función del tamaño de su empleador.

Nota: Los empleados de pequeñas empresas deben recibir un salario de al menos USD 12,77 por hora, a menos que estén exentos según la Ley.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA

Según las disposiciones de "crédito por propinas" de la Ley de Normas Justas de Trabajo, los empleados que reciben propinas (aquellos que regularmente reciben más de USD 30,00 al mes en propinas) pueden recibir el salario mínimo para empleados que reciben propinas, que es de USD 2,13 por hora. Sin embargo, el salario por hora de un empleado más propinas **deben** cumplir con la tasa de salario mínimo de Virginia de USD 12,77 por hora. Si no lo hacen, el empleador **debe** pagar la diferencia para garantizar que el empleado gane **al menos** USD 12,77 por hora.

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



☎ (804) 786-2706

✉ laborlaw@doli.virginia.gov

🌐 www.doli.virginia.gov



REV 10/2025

RECURSOS PARA VETERANOS

RECURSOS PARA VETERANOS DE VIRGINIA



Los siguientes recursos están disponibles sin costo para ayudar a los veteranos de Virginia.
www.dvs.virginia.gov



SCAN ME

→ Educación, Transición, Empleo

► Educación, transición y empleo para veteranos

VETE garantiza que cada veterano o persona elegible tenga una oportunidad plena y justa de alcanzar su máximo potencial a través del acceso a G.I. El proyecto de ley aprobó educación postsecundaria, capacitación/licenciaturas/certificaciones, preparación profesional y servicios de ingreso a la fuerza laboral.

Teléfono: 1-877-285-1299

Correo electrónico: v3transition@dvs.virginia.gov

→ Beneficios Servicios

► Beneficios

Conecta a los veteranos de Virginia con los beneficios y servicios que han obtenido, incluidos salud, discapacidad, compensación, pensiones, apelaciones de reclamos por discapacidad y otros.

Programe una cita en:
www.vesa.dvs.virginia.gov

→ Salud Mental/Sustancia

► Programa de apoyo a familiares y veteranos de Virginia

VVFS proporciona referencias de recursos, coordinación de atención y servicios de apoyo a veteranos de Virginia, Guardia Nacional, Reservas de las Fuerzas Armadas, familiares y cuidadores..

Teléfono: 1-877-285-1299

→ Servicios Legales

► Oficina del Procurador General Recursos Legales

www.oag.state.va.us

► Servicio de referencia de abogados de Virginia (Abogado Estatal)

www.vlrs.community.lawyer

→ Beneficios Fiscales

► Impuesto de Virginia

Phone: (804) 367-8031 | www.tax.virginia.gov

→ Beneficios de Desempleo

Comisión de Empleo de Virginia

Phone: 1-866-832-2363 | www.vec.virginia.gov

→ U.S. Department of Veterans Affairs Veterans Crisis

llama al 988, presione 1 o envíe un mensaje de texto al 838255

Todas las llamadas y mensajes de texto son gratuitos y confidenciales.

www.veteranscrisisline.net



ADAPTACIONES RAZONABLES PARA DISCAPACIDADES

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

Protecciones contra la discriminación – Va. Code § 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;
- 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

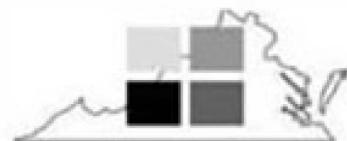
Cualquier persona que crea que fue discriminada por este motivo puede presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles.

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL



Office of Civil Rights
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov
civilrights@ag.state.va.us

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



AVISO DE PACTOS DE NO COMPETENCIA

Ley para enmendar y promulgar nuevamente el § 40.1- 28.7:8 del Código de Virginia, relacionado con el trabajo y el empleo; prohibición de convenios de no competencia; excepciones; sanciones civiles. § 40.1-28.7:8. Pactos de no competencia prohibidos en cuanto a empleados con salarios bajos; multa civil

[S 1218]

Queda decretado por la Asamblea General de Virginia:

1. Que el artículo 40.1-28.7:8 del Código de Virginia se enmienda y se promulga nuevamente de la siguiente manera: § 40.1-28.7:8. Pactos de no competencia prohibidos; excepciones; sanción civil.

A. Tal como se utiliza en esta sección: ““Pacto de no competencia” significa un pacto o acuerdo, incluyendo una cláusula de un contrato de trabajo, entre un empleador y un empleado que restringe, prohíbe o limita de otro modo la capacidad de una persona, tras la terminación de su empleo, de competir con su antiguo empleador. Un “pacto de no competencia” no impedirá que un empleado preste un servicio a un cliente del empleador si este no inicia el contacto con el cliente ni lo solicita.

““Empleado de bajo salario” significa un empleado (i) 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 que el empleado realmente recibió su pago durante el período de 52 semanas, son menores que el salario semanal promedio de la Commonwealth según lo determinado de conformidad con la subsección B de § 65.2-500 o (ii) quien, independientemente de sus ganancias semanales promedio, tiene derecho a una compensación por horas extras según las disposiciones de 29 U.S.C. § 207 por cualquier hora trabajada que exceda las 40 horas en cualquier semana laboral. “Empleado de bajo salario” incluye pasantes, estudiantes, aprendices o pasantes empleados, con o sin remuneración, en un oficio u ocupación para obtener experiencia laboral o educativa. “Empleado de bajo salario” también incluye a una persona que ha contratado independientemente a otra persona para realizar servicios independientes de una relación laboral y que es Compensado por dichos servicios por dicha persona a una tarifa por hora inferior al salario medio por hora de la Commonwealth para todas las ocupaciones, según lo informado el año anterior por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de EE. UU. A los efectos de esta sección, “empleado de bajo salario” no incluirá a ningún empleado cuyos ingresos provengan, en su totalidad o en parte predominante, de comisiones de ventas, incentivos o bonificaciones pagadas por el empleador.

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

C. Nada de lo dispuesto en esta sección servirá para limitar la creación o aplicación de acuerdos de confidencialidad destinados a prohibir la toma, apropiación indebida, amenaza de apropiación indebida o intercambio de cierta información a la que un empleado tiene acceso, incluidos secretos comerciales, según se define en § 59.1-336, e información confidencial o de propiedad exclusiva.

D. Un empleado con bajos salarios podrá interponer una acción civil ante un tribunal competente contra cualquier empleador u otra persona que intente hacer cumplir un pacto de no competencia contra dicho empleado, en violación de esta sección. Una acción en virtud de esta sección deberá interponerse dentro de los dos años siguientes a la última de las siguientes fechas: (i) la fecha de firma del pacto de no competencia, (ii) la fecha en que el empleado con bajos salarios tenga conocimiento del pacto de no competencia, (iii) la fecha de terminación de la relación laboral, o (iv) la fecha en que el empleador adopte cualquier medida para hacer cumplir el pacto de no competencia. El tribunal tendrá jurisdicción para anular cualquier pacto de no competencia con un empleado con bajos salarios y para ordenar todas las medidas apropiadas, incluyendo la prohibición de la conducta de cualquier persona o empleador, el pago de daños y perjuicios, y la concesión de la indemnización por pérdida, daños y perjuicios, y honorarios y costas razonables de abogados. Ningún empleador podrá despedir, amenazar, discriminar o tomar represalias contra un empleado con bajos salarios por interponer una acción civil en virtud de esta sección.

E. Todo empleador que infrinja las disposiciones del inciso B, según lo determine el Comisionado, estará sujeto a una sanción civil de \$10,000 por cada infracción. Las sanciones civiles adeudadas en virtud de este inciso se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

F. Si el tribunal determina que se ha violado lo dispuesto en 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 ex empleador u otra persona que intente hacer cumplir un pacto ilegal de no competir contra dicho demandante.

G. Todo empleador deberá publicar una copia de esta sección o un resumen aprobado por el Departamento en el mismo lugar donde se publiquen otros avisos a los empleados exigidos por la ley estatal o federal. El empleador que no publique una copia de esta sección o un resumen aprobado recibirá una advertencia por escrito del Departamento por la primera infracción, estará sujeto a una sanción civil que no excederá los \$250 por la segunda infracción y a una sanción civil que no excederá los \$1,000 por la tercera y cada infracción subsiguiente, según lo determine el Comisionado. Las sanciones civiles adeudadas en virtud de esta subsección se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

El Comisionado establecerá procedimientos para el pago de las multas propuestas que no sean impugnadas por los empleadores. Dichos procedimientos incluirán disposiciones para que el empleador consienta la subsanación de la presunta infracción y pague la multa propuesta o una suma negociada en su lugar, sin admitir responsabilidad civil alguna derivada de dicha presunta infracción.

2. Que nada de lo dispuesto en esta ley invalidará, alterará o afectará de otro modo ningún contrato, convenio o acuerdo celebrado o renovado antes del 1 de julio de 2025.

ADAPTACIONES PARA EMBARAZADAS

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;
- 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 oportunamente 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.



OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

Division of Human Rights

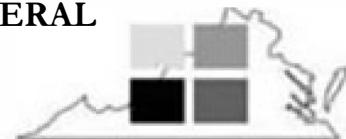
202 North 9th Street

Richmond, Virginia 23219

www.ag.virginia.gov

human_rights@ag.state.va.us

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



SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

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

Empleadores

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

Empleados

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

Inspección

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

Citaciones

Si al inspeccionar, VOSH (S.S.O.V.) se cree que el empleador ha violado la ley, éste recibirá una citación alegando tal violación. Cada citación especificará un 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

Penalidad Propuesta

La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de \$16,287 por cada violación y multas optionales de hasta \$16,287 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta \$16,287 al día por la falta de corrección de las violaciones dentro del período impuesto. Además, a cualquier empleador que intencionalmente o repetidamente viole la Ley, se le puede imponer penalidades de hasta \$162,849 por cada violación. A todos los empleadores del sector público, departamentos, agencias, y otras subdivisiones políticas del estado 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 condencarse, 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 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 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.

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 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/pub3169text.html.

Reporte de Accidentes

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

EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA

Brookfield Place
6606 West Broad St, Suite 500
Richmond, Virginia 23230
VOICE (804) 371-2327
FAX (804) 371-6524

www.doli.virginia.gov

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

OFICINAS ESTATALES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

**POR EL DEPARTAMENTO
DEL TRABAJO Y LA
INDUSTRIA DE VIRGINIA**

Gary G. Pan
Comisario



**COMISIÓN DE CÓDIGOS DE
SEGURIDAD Y SALUD DE
VIRGINIA**

CRÉDITO FISCAL POR INGRESOS GANADOS EN VIRGINIA

¿Sabías que Virginia tiene un crédito fiscal sobre la renta para personas y familias trabajadoras de bajos



¿Podría usted ser elegible?



Dos formas de aumentar tus ingresos:

- ✓ El crédito fiscal federal por ingresos del trabajo.
- ✓ El crédito de Virginia para personas de bajos ingresos.

¡DESCUBRA SI CALIFICA para el crédito fiscal sobre la renta de la Mancomunidad de Virginia hoy mismo! Visite la página del 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, PAY-VTAX al: (804) 339-1307

► o visitar: www.tax.virginia.gov

EITC FEDERAL



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

Para calificar, usted y su cónyuge (si presentan una declaración conjunta):

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

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

Sólo imagine lo que podría hacer con el EITC.

¿Desea ayuda con el EITC?

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

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

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

BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLERO



AVISO A LOS TRABAJADORES

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

USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLERO SI:

- Está totalmente desempleado.
- Está trabajando con salarios u horas reducidas.

DEBERÁ PROPORCIONAR:

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

SI ESTÁ TOTALMENTE DESEMPLAEO, EN UN DESPIDO TEMPORAL O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS:

La primera semana que esté desempleado, regístrese para trabajar y presente una reclamación de beneficios. Puede presentar su reclamación en línea en www.vec.virginia.gov o llame a nuestro Centro de atención al cliente al 1-866-832-2363. Regístrese en línea para trabajar en www.vawc.virginia.gov.

PARA SER ELEGIBLE PARA LOS BENEFICIOS, LA LEY REQUIERE:

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

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

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

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

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

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

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

NOTICIA SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

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

EL EMPLEADO DEBE:

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

NOTA: El reporte de accidente del empleador no es la presentacion del reclamo del empleado. El pago voluntario sueldos o compensacion durante la incapacidad o de los gastos medicos, no afecta el transcurso de la limitación del tiempo para presentar reclamos. La Comisión debe de dar una orden cubriendo acuerdos voluntarios y si no, una reclamación debe de ser presentada por el empleado dentro de los dos 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 Comision a traves 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 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
vwc.state.va.us

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

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 ($1\frac{1}{2}$) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

CRÉDITO POR PROPINAS

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

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

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

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

1-866-487-9243



DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO



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, parto, y condiciones médicas 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

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

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC:
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

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.

USERRA



SUS DERECHOS BAJO USERRA EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS (USERRA)

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio uniformado o a ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplazado en su trabajo civil si lo deja para cumplir servicio en el servicio uniformado y:

- ☆ Usted se asegura que su empleador reciba por adelantado un aviso por escrito o verbal de su servicio;
- ☆ Usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- ☆ Usted regresa a su trabajo o solicita ser reemplazado dentro de un margen de tiempo adecuado después de la conclusión de su servicio; y
- ☆ Usted no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o haberse retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si Usted es elegible para ser reemplazado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que Usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio uniformado, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACION Y REPRESALIAS

Si Usted:

- ☆ Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- ☆ Ha solicitado pertenecer al servicio uniformado; o,
- ☆ Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:

- ☆ empleo inicial;
- ☆ reemplazo;
- ☆ permanecer en el empleo;
- ☆ ascenso; o,
- ☆ cualquier beneficio de empleo,

debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que esté ayudando a la aplicación de los derechos de USERRA, incluyendo el testificar o hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en la Internet en la siguiente dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster>. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al poner este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date – May 2022

LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

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

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un período de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

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

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

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

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

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

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

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

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted **debe**:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

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

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

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

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

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS