

Labor Law Compliance Center

VIRGINIA SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Virginia Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Credit for Low Income Individuals (CLI) VA01S	All employers	07/09
Earned Income Credit (EITC) VA02S	All employers	09/19
Occupational Safety and Health VA03S	All employers	08/25
Unemployment Insurance VA04S	All employers	05/24
Workers' Compensation VA05S	All employers	12/17
Minimum Wage VA06S	All employers	01/26
Seizure First Aid Steps VA07S	All employers	03/21
Disability Accommodations VA08S	All employers	07/21
Human Rights Act VA09S	All employers	04/24
Covenants Not To Complete VA10S - VA11S	All employers	05/25



Virginia Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Pregnancy Accommodations VA12S	All employers	07/21
Human Trafficking VA13S	Adult entertainment establishments	06/12



EMERGENCIA

AMBULANCIA: _____

RESCATE - INCENDIO: _____

HOSPITAL: _____

MÉDICO: _____

ALTERNATIVO: _____

POLICÍA: _____

AVISO DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS

DE: _____ (NOMBRE EMPRESA)

SERÁN LOS SIGUIENTES:

POR _____

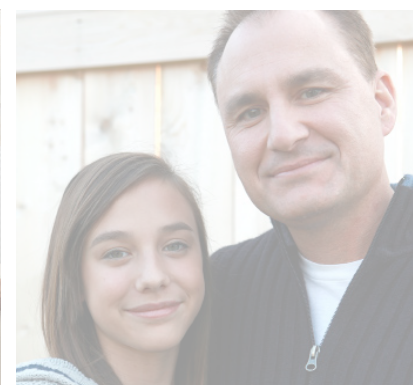
TÍTULO _____

FAVOR DE PUBLICAR

¿Sabía que Virginia tiene un crédito fiscal sobre la renta para individuos y familias trabajadoras de bajos ingresos?



¿Podría ser elegible?



DESCUBRA SI CALIFICA para el crédito fiscal sobre la renta del Estado de Virginia hoy. Visite la página del Crédito para Individuos de Bajos Ingresos en el sitio de Virginia Tax: www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit

Dos maneras de incrementar sus ingresos:

- ✓ El Crédito Fiscal por Ingreso del Trabajo Federal
- ✓ El Crédito para Individuos de Bajos Ingresos de Virginia

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

VA01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



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.*





Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

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

Empleadores

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

Empleados

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

Inspección

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

Citaciones

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

Penalidad Propuesta

La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de \$16,287 por cada violación y multas opcionales de hasta \$16,287 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta \$16,287 al día por la falta de corrección de las violaciones dentro del período impuesto. Además, a cualquier empleador que intencionalmente o 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 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 dirigirse a las oficinas regionales de Departamento de Trabajo e Industria o a la oficina Estatal Empleadores señalada más abajo.

Discriminación

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

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

Quejas Contra la Administración del Plan del Estado

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

Coverage Estado

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

Actividad Voluntaria

Se fomentan los esfuerzos voluntarios del empleador para asegurar que su lugar de trabajo acate los 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

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

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

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



POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA

Gary G. Pan
Comisario

COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD DE VIRGINIA

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

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

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

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

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

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

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

VA03S



Revisión: Agosto, 2025
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

AVISO A LOS TRABAJADORES

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

USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO SI:

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

DEBERÁ PROPORCIONAR:

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

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

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

PARA SER ELEGIBLE PARA LOS BENEFICIOS, LA LEY REQUIERE:

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

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

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

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

Un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades

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

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

VA04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

AVISO DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES

Los empleados de esta empresa están cubiertos por la Ley de Compensación para Trabajadores de Virginia. En caso de lesión por accidente o notificación de una enfermedad ocupacional:

EL EMPLEADO DEBE:

1. Dar aviso de manera inmediata al empleador, por escrito, sobre la lesión o enfermedad ocupacional y la fecha del accidente o notificación de la enfermedad ocupacional.
2. Dar aviso de manera oportuna al empleador y a la Comisión de Compensación para Trabajadores de Virginia de cualquier reclamación de compensación por el período de discapacidad que exceda el séptimo día después del accidente. En caso de lesiones fatales, el aviso debe ser proporcionado por uno o más dependientes del fallecido o por una persona en su nombre.
3. En caso de no llegar a un acuerdo con el empleador respecto a la compensación bajo la ley, presentar una solicitud ante la Comisión para una audiencia dentro de los dos años a partir de la fecha de la lesión accidental o de la primera comunicación del diagnóstico de una enfermedad ocupacional.
4. Si se anticipa que el tratamiento médico durará más de dos años desde la fecha del accidente y no se ha emitido un laudo, el empleado debe presentar una reclamación ante la Comisión dentro de los dos años a partir de la fecha del accidente.

NOTA: El informe de accidente del empleador no constituye la presentación de una reclamación para el empleado. El pago voluntario de salarios o compensación durante el período de discapacidad, o de gastos médicos, no afecta el plazo estipulado para presentar reclamaciones. Un laudo basado en un acuerdo voluntario debe ser registrado o una reclamación presentada dentro de dos años; un año en casos de fallecimiento.

EL EMPLEADOR DEBE:

1. En el momento del accidente, proporcionar al empleado los nombres de al menos tres médicos de los cuales el empleado puede seleccionar al médico tratante.
2. Informar la lesión a la Comisión a través de su aseguradora o directamente a la Comisión.
3. Determinar con precisión el salario semanal promedio del empleado, incluyendo horas extras, comidas, uniformes, etc.

Las preguntas pueden ser respondidas contactando a la Comisión. Un folleto que explica la Ley de Compensación para Trabajadores está disponible sin costo en:

LA COMISIÓN DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES DE VIRGINIA
333 E. Franklin St
Richmond, Virginia 23219

1-877-664-2566
www.workcomp.virginia.gov

Todo empleador bajo la jurisdicción de la Ley de Compensación para Trabajadores de Virginia
DEBE COLOCAR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE
en su lugar de trabajo.

VA05S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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:

DOLI VIRGINIA DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

(804) 786-2706

laborlaw@doli.virginia.gov

www.doli.virginia.gov



REV 10/2025

VA06S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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...

- ▶ 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.

Obtener Más Información y Registrarse Para La Capacitación: epilepsy.com/firstaid



EPILEPSY
FOUNDATION

epilepsy.com

Línea de ayuda 24/7: 1-800-332-1000

En colaboración con
el Departamento de
Trabajo e Industria de
Virginia.



Esta publicación fue creada por la Fundación de Epilepsia, una organización de red a nivel nacional. Esta publicación es posible gracias a la financiación de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) bajo el acuerdo de subvención cooperativa número 1NU58DP006256-04-00. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Fundación de Epilepsia y no representa necesariamente las opiniones de los CDC. EFA440/PAB0220 Rev. 03/2021 ©2020 Fundación de Epilepsia de América, Inc.

VA07S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA ADAPTACIONES RAZONABLES PARA

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 en el anterior deben proporcionar adaptaciones razonables para personas calificadas con discapacidades si es necesario para ayudar a dicha persona a desempeñar un trabajo en particular, a menos que la adaptación represente una carga excesiva para el empleador. "Persona con una discapacidad" se refiere a cualquier persona que tenga una discapacidad física o mental que limite sustancialmente una o más de sus actividades principales de la vida o que tenga un historial de tal discapacidad. Además, los empleadores no pueden, en respuesta a una solicitud de adaptación razonable por discapacidad:

- tomar medidas adversas contra un empleado;
- denegar empleo o ascensos; o
- requerir que un empleado tome licencia si se puede proporcionar otra adaptación razonable.

Adaptaciones Razonables

Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen la modificación de políticas laborales, permitir el uso de licencias, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipo, asistencia con trabajos manuales, reestructuración de tareas, un horario de trabajo modificado y asignaciones de trabajo liviano.

Proceso Interactivo

Cuando un empleado solicita una adaptación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con el empleado para determinar si la adaptación solicitada es razonable y, si no lo es, discutir alternativas de adaptaciones razonables que puedan proporcionarse.

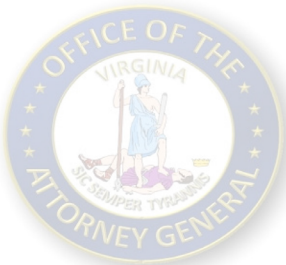
Quejas

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

OFICINA DEL PROCURADOR 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



Ley de Derechos Humanos de Virginia

Código de Virginia - Título 2.2, Capítulo 39

Es política del Mancomunidad de Virginia:

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

Práctica Discriminatoria Ilegal Definida

La conducta que viole cualquier estatuto o regulación de Virginia o federal que rija la discriminación se considera una práctica discriminatoria ilegal según la Ley de Derechos Humanos de Virginia.

Las quejas pueden ser presentadas ante:

OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL

Office of Civil Rights

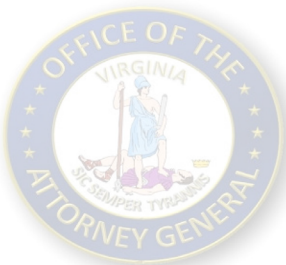
202 North 9th Street

Richmond, Virginia 23219

www.ag.virginia.gov

CivilRights@oag.state.va.us

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



ACTOS DE LA ASAMBLEA DE VIRGINIA - SESIÓN DE 2025

CAPÍTULO 585

Una Ley para enmendar y volver a promulgar el § 40.1-28.7:8 del Código de Virginia, relacionado con el trabajo y el empleo; convenios que prohíben la competencia; excepciones; sanción civil.

[S 1218]

Aprobado el 24 de marzo de 2025

Sea promulgado por la Asamblea General de Virginia:

1. Que el § 40.1-28.7:8 del Código de Virginia se enmiende y vuelva a promulgar de la siguiente manera: § 40.1-28.7:8. Convenios que prohíben la competencia; excepciones; sanción civil.

A. Según se utiliza en esta sección:

"Convenio que prohíbe la competencia" significa un convenio o acuerdo, incluyendo una disposición de un contrato de empleo, entre un empleador y un empleado que limita, prohíbe o restringe de alguna manera la capacidad de una persona, tras la finalización de su empleo, de competir con su anterior empleador. Un "convenio que prohíbe la competencia" no deberá restringir a un empleado de prestar un servicio a un cliente del empleador si el empleado no inicia el contacto ni solicita al cliente.

"Empleado de bajos ingresos" significa un empleado (i) cuyos ingresos semanales promedio, calculados dividiendo las ganancias del empleado durante el periodo de 52 semanas inmediatamente anterior a la fecha de terminación de empleo entre 52, o si el empleado trabajó menos de 52 semanas, entre el número de semanas en las que realmente fue pagado durante el periodo de 52 semanas, son menores que el salario semanal promedio de la Mancomunidad, determinado conforme al inciso B del § 65.2-500 o (ii) que, independientemente de sus ingresos semanales promedio, tiene derecho a compensación por horas extras bajo las disposiciones de 29 U.S.C. § 207 por cualquier hora trabajada en exceso de 40 horas en una semana laboral. "Empleado de bajos ingresos" incluye a pasantes, estudiantes, aprendices o practicantes empleados, con o sin paga, en un oficio o profesión para ganar experiencia laboral o educativa. "Empleado de bajos ingresos" también incluye a un individuo que ha contratado independientemente con otra persona para realizar servicios independientes de una relación laboral y que es compensado por tales servicios por dicha persona a una tasa por hora que es menor que el salario medio por hora para la Mancomunidad para todas las ocupaciones según lo reportado, para el año anterior, por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. Para los propósitos de esta sección, "empleado de bajos ingresos" no incluirá a ningún empleado cuyas ganancias se deriven, total o en su mayoría, de comisiones por ventas, incentivos o bonificaciones pagadas al empleado por el empleador.

B. Ningún empleador deberá celebrar, aplicar o amenazar con aplicar un convenio que prohíba la competencia con cualquier empleado de bajos ingresos.

C. Nada en esta sección servirá para limitar la creación o aplicación de acuerdos de confidencialidad destinados a prohibir la apropiación, la amenaza de apropiación indebida o el intercambio de cierta información a la cual un empleado tiene acceso, incluyendo secretos comerciales, según se define en el § 59.1-336, e información propietaria o confidencial.

D. Un empleado de bajos ingresos puede entablar una acción civil en un tribunal con jurisdicción competente contra cualquier ex empleador u otra persona que intente hacer cumplir un convenio que prohíba la competencia contra dicho empleado en violación de esta sección. Una acción bajo esta sección deberá presentarse dentro de dos años a partir de la última de las siguientes fechas: (i) la fecha en que se firmó el convenio que prohíbe la competencia, (ii) la fecha en que el empleado de bajos ingresos se entera del convenio que prohíbe la competencia, (iii) la fecha en que se termina la relación laboral, o (iv) la fecha en que el empleador toma cualquier medida para hacer cumplir el convenio que prohíbe la competencia. El tribunal tendrá jurisdicción para invalidar cualquier convenio que prohíba la competencia con un empleado de bajos ingresos y para ordenar todo el alivio apropiado, incluyendo prohibir la conducta de cualquier persona o empleador, ordenar el pago de daños y perjuicios liquidados, y otorgar compensación perdida, daños y perjuicios, y honorarios razonables de abogados y costos. Ningún empleador podrá despedir, amenazar o discriminar o tomar represalias de cualquier otra forma contra un empleado de bajos ingresos por presentar una acción civil conforme a esta sección.

E. Cualquier empleador que viole las disposiciones del inciso B, según lo determine el Comisionado, estará sujeto a una sanción civil de \$10,000 por cada violación. Las sanciones civiles adeudadas en virtud de este inciso deberán ser pagadas al Comisionado para ser depositadas en el fondo general.

F. Si el tribunal determina que hubo una violación de las disposiciones de esta sección, el demandante tendrá derecho a recuperar los costos razonables, incluidos los costos y honorarios razonables de testigos



así como honorarios de abogados del ex empleador u otra persona que intente hacer cumplir un convenio que prohíba la competencia de manera ilegal contra dicho demandante.

G. Todo empleador deberá colocar una copia de esta sección o un resumen aprobado por el Departamento en el mismo lugar donde se exhiben otros avisos para empleados requeridos por la ley estatal o federal. Un empleador que no coloque una copia de esta sección o un resumen aprobado de esta sección recibirá del Departamento una advertencia escrita por la primera infracción, estará sujeto a una sanción civil que no exceda de \$250 por una segunda infracción, y estará sujeto a una sanción civil que no exceda de \$1,000 por una tercera y cada infracción subsiguiente, según lo determine el Comisionado. Las sanciones civiles adeudadas bajo este inciso deberán ser pagadas al Comisionado para ser depositadas en el fondo general.

El Comisionado deberá establecer procedimientos para el pago de las sanciones propuestas que no sean impugnadas por los empleadores. Dichos procedimientos incluirán disposiciones para que un empleador consienta la corrección de la supuesta infracción y pague una sanción propuesta o una suma negociada en lugar de dicha sanción, sin admitir ninguna responsabilidad civil derivada de dicha supuesta infracción.

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



LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA ADAPTACIONES RAZONABLES PARA EL EMBARAZO

Protecciones contra la Discriminación – Código de Virginia § 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 condiciones médicas relacionadas, incluida la lactancia, a menos que la adaptación represente una carga excesiva. Además, los empleadores no pueden, en respuesta a una solicitud de adaptación razonable por embarazo:

- tomar medidas adversas contra un empleado;
- denegar empleo o ascensos; o
- requerir que un empleado tome licencia si se puede proporcionar otra adaptación razonable.

Adaptaciones Razonables

Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen descansos más frecuentes o prolongados para ir al baño, descansos para extraer leche materna, acceso a un lugar privado que no sea un baño para la extracción de leche materna, adquisición o modificación de equipo o acceso o modificación del asiento del empleado, una transferencia temporal a un puesto menos exigente o peligroso, asistencia con trabajos manuales, reestructuración de tareas, un horario de trabajo modificado, asignaciones de trabajo liviano y licencia para recuperarse del parto.

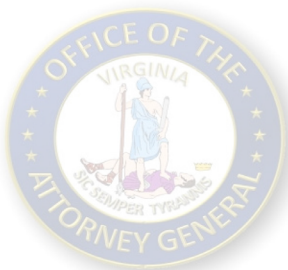
Proceso Interactivo

Cuando un empleado solicita una adaptación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con el empleado para determinar si la adaptación solicitada es razonable y, si no lo es, discutir alternativas de adaptaciones razonables que puedan proporcionarse.

Quejas

Cualquier persona que crea haber sido discriminada por este motivo puede presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles o buscar reparación mediante la presentación de una acción civil en un tribunal estatal.

OFICINA DEL PROCURADOR 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



Mira debajo de la superficie

La trata de personas es la esclavitud moderna

¿Alguna vez sientes que eres un esclavo?

Es posible que puedas ser víctima de la trata de personas sin siquiera darte cuenta

Pregúntese

¿Alguien te ha convencido de tener relaciones sexuales por dinero?

¿Alguien te ha obligado a trabajar para pagar una deuda con ellos o con alguien más?

¿Alguien te ha mentado alguna vez sobre el tipo de trabajo que estarías haciendo?

¿Alguien ha hecho amenazas contra usted o su familia?

Necesitas saber

Es ilegal que alguien te haga esto

Su estado migratorio no importa

Puedes encontrar ayuda

Las víctimas de la trata de personas están protegidas por las leyes de los Estados Unidos y Virginia

Si usted o alguien que usted conoce está siendo forzado a participar en cualquier actividad y no puede irse, ya sea sexo comercial, tareas domésticas, trabajos agrícolas o cualquier otra actividad: llame a la línea directa de trata de personas para tener acceso a ayuda y servicios.

La línea nacional de trata de personas: 1-888-373-7888

La línea directa está disponible

24/7 sin costo

Anónimo Confidencial

Capaz de proporcionar ayuda y referencias a servicios, entrenamiento, información general, disponible para personas que no hablan inglés
<http://www.doli.virginia.gov>



DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY



<http://www.doli.virginia.gov>

Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

VA13S

