

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLAZO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse 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 aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHO DE REEMPLAZO

- si usted es un empleado (uniformado) en su trabajo civil si dejó para cumplir con el deber en el servicio uniforme; y
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, esto incluye:
- usted cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados (reemplazo), y
- usted recibe un reembolso a menos que sea reemplazado en forma oportuna después de haber terminado su servicio;
- usted no haya sido retirado del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es contratado (pero no reemplazado), debe ser reemplazado en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio, o en algunos casos, puede recibir un pago adicional.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN O RETALIACION

USERRA prohíbe a cualquier empleador que tome acción contra usted por dejar de trabajar en el servicio uniforme; o está obligado(a) a servir en el servicio uniforme; entonces un empleador no puede negarle/-le: empleo inicial - reemplazo - retención en el empleo - / cualquier beneficio del servicio debido a esta ley.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted dejó su trabajo para cumplir con su servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si usted se su seguro médico mediante dicho medio de su empleador, para sí mismo 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 reintitulado en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplazado, o cuando finaliza su servicio militar o es reclutado a un conductor de vehículos preexistentes) excepto para enfermedades y heridas relacionadas con el cumplimiento.

CUMPLIMIENTO

El Departamento de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Estado 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 como cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-USA-DOE, o visite su página web en <https://www.dhs.gov/eis-vets/vetaffairs/>.

Si usted cree que ha sido víctima de una violación de las condiciones de reclamo de USERRA en <https://webapps.dhs.gov/eis/vets/news/>, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia a la Oficina del Consejero Especial, cuyo propósito, para la representación.

La ley de USERRA establece procedimientos para determinar una acción civil contra las violaciones de USERRA cometidas por el empleador.



U.S. Department of Labor
940-470-2050



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



ESGR
Employee Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590



AVISO A LOS TRABAJADORES

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 del 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 DESEMPEÑO SI:

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

• Está 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.wvs.virginia.gov o llame a

• 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 PAGO TEMPORAL, O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS:

La primera semana que esté desempleado/a, inscribase para trabajar y

• Su nombre legal completo

• Su número de Seguro Social

• Su autorización para trabajar (si no es ciudadano o residente de los EE. UU.)

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)).

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.vec.virginia.gov.

PARA SER ELEGIBLE PARA LOS BENEFICIOS, LA LEY REQUIERE QUE LUSTED:

- 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.

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

1. Mantenga a la persona **SEGURA.**
 - ✓ **Registre** el tiempo
 - ✓ Mantenga la **calma**
 - ✓ Revise si lleva alguna **identificación de alerta médica**

3

Llame al 911

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

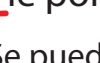


- ▶ Si la crisis epileptica dura más de 5 minutos
- ▶ La persona no vuelve a su estado habitual
- ▶ La persona está lesionada, embarazada o enferma

- ▶ La persona tiene una convulsión tras otra
- ▶ Es primera vez que presenta una crisis epileptica
- ▶ Hay dificultad para respirar
- ▶ La crisis epileptica ocurre en el agua

- ☒ **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](https://www.epilepsy.com/primerosauxilios)

**EPILEPSY
FOUNDATION**

[epilepsy.com](https://www.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 un acuerdo de subvención cooperativa número 1U58DP000234-04-0. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la Epilepsy Foundation y no representa necesariamente los puntos de vista de los CDC.

EEA440/PAB0220 Rev. 02/2020 ©2020 Epilepsy Foundation of America, Inc.

Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

EMPLEADOS (VOSH) DE VIRGINIA, POR AUTORIZACIÓN DEL TÍTULO 40.1 DE LAS LEYES LABORALES DE VIRGINIA, PROVEE PROTECCIÓN DE LA SALUD PARA LOS OBREROS. EL PROPÓSITO DE LA LEY ES ASEGURAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGUROS Y

LA COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD PROMUEVE Y ADOPTA NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y ACATEN COMO LOS EMPLEADOS ACATEN INFORMATION! PARA RECIBIR COPIAS DE LAS NORMAS QUE RIGEN EN VIRGINIA Y PARA OBTENER LAS NORMAS DE GOBIERNO FEDERAL, PUEDE CONTACTAR A LAS OFICINAS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA.		
empleadores Si uno de sus empleados un lugar de trabajo no pueden o puedan causar la muerte o un daño a las normas de seguridad y salud ocupacionales	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 por la seguridad o la salud con el empleador o con VOSH, o reportar de una lesión o discriminación en el lugar de trabajo. Un empleado que crea que ha sufrido algún tipo de discriminación, puede presentar una querella al Comisionado de Trabajo del Departamento del Trabajo y de la Industria dentro de un periodo de sesenta (60) días a partir de cuando ocurrió la alegada discriminación.
empleados normas, reglas, reglamentos, y órdenes de sus empleadores por la Ley en lo que se refiere a sus de trabajo.	Quejas contra la Administración del Plan del Estado Las quejas contra El Plan de Administración del Estado: cualquier persona puede	
pección de que un representante del empleador y		

de Virginia) con el fin de ayudar en la representación autorizada por los empleados, y Salud Ocupacionales de Virginia) debe de los empleados acerca de las condiciones de trabajo.	abajo) en cuanto al Plan de Administración del Estado de la Seguridad y Protección de la Salud en el lugar de trabajo.
Violaciones que el empleador ha violado la ley, está planeada. Cada citación especificará un lugar, la violación alegada. La citación de VOSH exhibida en o cerca del lugar donde existe la que se corrija la violación, o lo que ocurra sobre los peligros que puedan	Coverageeag 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 Fieles, los negocios bajo la ley de Energía Atómica, materiales rodantes y rieles ferroviarios, ciertos enclaves federales y negocios cubiertos por la jurisdicción marítima Federal.
Propuesta hasta los empleadores del sector privado de los estatales de hasta \$15,875 por cada violación hasta \$15,875 al día por la falta de corrección oportuna. Además, a cualquier empleador que todos los empleadores del sector público, las políticas políticas del estado están sujetos a la Ley. La ley también impone penalidades para los empleadores que resulten en la muerte de un empleado con una multa de no más de \$70,000 o con los mayores castigos. La condena de un empleador a las estas penalidades.	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 hechos 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 hechos 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, visite el sitio web de OSHA en www.osha-slc.gov/recordkeeping/p39169text.html.

Quejas	Reporte de Accidentes
Siempre que se denuncie un accidente, el empleado debe proporcionar una declaración escrita de lo que ocurrió. El supervisor debe investigar el accidente y determinar si afecta el bienestar. A petición, el VOSH los empleados que presentan la queja. Las	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.

(703) 392-0900		Lynchburg		POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA	
Central Virginia/Richmond		3704 Old Forest Road, Suite B		Gary G. Pan Comisario	
North Run Business Park 1570 East Parham Road Richmond, VA 23228 (804) 371-3104		Lynchburg, VA 24501 (434) 385-0806			
Tidewater/Norfolk		Verona		COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD DE VIRGINIA	
6363 Center Drive Building 6, Suite 101 Norfolk, VA 23502 (757) 455-0891		P.O. Box 772 201 Lee Highway Verona, VA 24482 (540) 248-9280			
Southwest/Roanoke		Brammer Village 3013 Peters Creek Road Roanoke, VA 24019 (540) 562-3580		ER EXHIBIDO EN UN LUGAR EN EL ESTABLECIMIENTO EN EL CUAL SUS EMPLEADOS NORMALMENTE SE PRESENTAN A TRABAJAR.	



OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION



Job Safety and Health Protection

THE VIRGINIA OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (VOSH) LAW, BY AUTHORITY OF TITLE 40.1 OF THE LABOR LAWS OF VIRGINIA, PROVIDES JOB SAFETY AND HEALTH PROTECTION FOR WORKERS. THE PURPOSE OF THE LAW IS TO ASSURE SAFE AND HEALTHFUL WORKING CONDITIONS THROUGHOUT THE STATE. THE VIRGINIA SAFETY AND HEALTH CODES BOARD PROMULGATES AND ADOPTS JOB SAFETY AND HEALTH STANDARDS, AND EMPLOYERS AND EMPLOYEES ARE REQUIRED TO COMPLY WITH THESE STANDARDS. THESE STANDARDS MAY BE FOUND AT THE FOLLOWING WEB ADDRESS: https://doli.virginia.gov/regulatory_information/. YOU MAY ALSO CONTACT THE DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY OFFICES LISTED BELOW TO RECEIVE PRINTED COPIES OF THE VIRGINIA UNIQUE STANDARDS AND OBTAIN THE NAMES OF PUBLISHERS OF THE FEDERAL IDENTICAL STANDARDS.

Employers

Each employer shall furnish to each of his employees employment and a place of employment free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious harm to his employees, and shall comply with occupational safety and health standards issued under the law

Employees

Each employee shall comply with all occupational safety and health standards, rules, regulations and orders issued under the Law that apply to his own actions and conduct on the job.

Inspection

The Law requires that a representative of the employer and a representative authorized by the employees be given an opportunity to accompany the VOSH inspector for the purpose of aiding the inspection.

Where there is no authorized employee representative, the VOSH inspector must consult with a reasonable number of employees concerning safety and health conditions in the workplace.

Citation

If upon inspection VOSH believes an employer has violated the Law, a citation alleging such violations will be issued to the employer. Each citation will specify a time period within which the alleged violation must be corrected.

The VOSH citation must be prominently displayed at or near the place of alleged violation for three days or until the violation is corrected, whichever is later, to warn employees of dangers that may exist there.

Proposed Penalty

The Law provides for mandatory penalties against private sector employers of up to \$15,875 for each serious violation and for optional penalties of up to \$15,875 for each other-than-serious violation. Penalties of up to \$15,875 per day may be proposed for failure to correct violations within the proposed time period. Also, any employer who willfully or repeatedly violates the Law may be assessed penalties of up to \$158,725 for each such violation.

Public Sector employers, all departments, agencies, institutions or other political subdivisions of the Commonwealth, are subject to the penalty provisions of 16VAC 25-60-260.

Criminal penalties are also provided for in the Law. Any willful violation resulting in the death of an employee is punishable, upon conviction, by a fine of not more than \$70,000 or by imprisonment for not more than six months, or by both. Subsequent conviction of an employer after a first conviction doubles these maximum penalties.

VIRGINIA DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

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**

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OFFICE LOCATIONS

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



VIRGINIA DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

Gary G. Pan
Commissioner

**VIRGINIA SAFETY AND
HEALTH CODES BOARD**

EMPLOYERS: THIS POSTER MUST BE DISPLAYED IN A PROMINENT PLACE IN THE ESTABLISHMENT TO WHICH YOUR EMPLOYEES NORMALLY REPORT TO WORK.
Revised August, 2024

VIRGINIA EARNED INCOME TAX CREDIT

Did you know Virginia has an income tax credit for low-income, working individuals and families?



Could you be eligible?



FIND OUT IF YOU QUALIFY
for the Commonwealth of Virginia income tax credit today! Visit the Low Income Individuals Credit page on the Virginia Tax site:
www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit

Two ways to increase your income:

- ✓ The Federal Earned Income Tax Credit
- ✓ The Virginia Credit for Low Income Individuals

Call the **Virginia Department of Taxation** at:
(804) 367-8031, PAY-VTAX at: **(804) 339-1307**
or visit: www.tax.virginia.gov

COVENANTS NOT TO COMPETE NOTICE

Code of Virginia
Title 40.1, Labor and Employment, Chapter 3, Protection of Employees
Article 1, General Provisions
§ 40.1-28.7.8. Covenants not to compete prohibited as to low-wage employees; civil penalty

A. As used in this section:

"Covenant not to compete" means a covenant or agreement, including a provision of a contract of employment, between an employer and employee that restrains, prohibits, or otherwise restricts an individual's ability, following the termination of the individual's employment, to compete with his former employer. A "covenant not to compete" shall not restrict an employee from providing a service to a customer or client of the employer if the employee does not initiate contact with or solicit the customer or client.

"Low-wage employee" means an employee whose average weekly earnings, calculated by dividing the employee's earnings during the period of 52 weeks immediately preceding the date of termination of employment by 52, or if an employee worked fewer than 52 weeks, by the number of weeks that the employee was actually paid during the 52-week period, are less than the average weekly wage of the Commonwealth as determined pursuant to subsection B of § 65.2-500. "Low-wage employee" includes interns, students, apprentices, or trainees employed, with or without pay, at a trade or occupation in order to gain work or educational experience. "Low-wage employee" also includes an individual who has independently contracted with another person to perform services independent of an employment relationship and who is compensated for such services by such person at an hourly rate that is less than the median hourly wage for the Commonwealth for all occupations as reported, for the preceding year, by the Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. For the purposes of this section, "low-wage employee" shall not include any employee whose earnings are derived, in whole or in predominant part, from sales commissions, incentives, or bonuses paid to the employee by the employer.

B. No employer shall enter into, enforce, or threaten to enforce a covenant not to compete with any low-wage employee.

C. Nothing in this section shall serve to limit the creation or application of nondisclosure agreements intended to prohibit the taking, misappropriating, threatening to misappropriate, or sharing of certain information, including trade secrets, as defined in § 59.1-336, or proprietary or confidential information.

D. A low-wage employee may bring a civil action in a court of competent jurisdiction against any former employer or other

person that attempts to enforce a covenant not to compete against such employee in violation of this section. An action under this section shall be brought within two years of the latter of (i) the date the covenant not to compete was signed, (ii) the date the low-wage employee learns of the covenant not to compete, (iii) the date the employment relationship is terminated, or (iv) the date the employer takes any step to enforce the covenant not to compete. The court shall have jurisdiction to void any covenant not to compete with a low-wage employee and to order all appropriate relief, including enjoining the conduct of any person or employer, ordering payment of liquidated damages, and awarding lost compensation, damages, and reasonable attorney fees and costs. No employer may discharge, threaten, or otherwise discriminate or retaliate against a low-wage employee for bringing a civil action pursuant to this section.

E. Any employer that violates the provisions of subsection B as determined by the Commissioner shall be subject to a civil penalty of \$10,000 for each violation. Civil penalties owed under this subsection shall be paid to the Commissioner for deposit in the general fund.

F. If the court finds a violation of the provisions of this section, the plaintiff shall be entitled to recover reasonable costs, including costs and reasonable fees for expert witnesses, and attorney fees from the former employer or other person who attempts to enforce a covenant not to compete against such plaintiff.

G. Every employer shall post a copy of this section or a summary approved by the Department in the same location where other employee notices required by state or federal law are posted. An employer that fails to post a copy of this section or an approved summary of this section shall be issued by the Department a written warning for the first violation, shall be subject to a civil penalty not to exceed \$250 for a second violation, and shall be subject to a civil penalty not to exceed \$1,000 for a third and each subsequent violation as determined by the Commissioner. Civil penalties owed under this subsection shall be paid to the Commissioner for deposit in the general fund.

The Commissioner shall prescribe procedures for the payment of proposed assessments of penalties that are not contested by employers. Such procedures shall include provisions for an employer to consent to abatement of the alleged violation and to pay a proposed penalty or a negotiated sum in lieu of such penalty without admission of any civil liability arising from such alleged violation. 2020, ch. 948, 949, § 40.1-28.7.

The chapters of the act of assembly referenced in the historical citation at the end of this section may not constitute a comprehensive list of such chapters and may exclude chapters whose provisions have expired.

8/5/2021 12:00:00

REASONABLE ACCOMMODATIONS FOR PREGNANCY

Protections from Discrimination – Va. Code § 2.2-3909 Effective July 1, 2020, employers with five or more employees for a 20-week period in the current or preceding year must provide reasonable accommodations for pregnancy, childbirth or related medical conditions, including lactation, unless the accommodation would impose an undue hardship on employers also may not, in response to a request for a reasonable accommodation for pregnancy:

- take adverse actions against an employee;
- deny employment or promotions; or
- require an employee to take leave if another reasonable accommodation can be provided.

Reasonable Accommodations Examples of reasonable accommodations include more frequent or longer bathroom breaks, breaks to express breast milk, access to a private location other than a bathroom for the expression of breast milk, acquisition or modification of equipment or access to or modification of employee seating, a temporary transfer to a less strenuous or hazardous position, assistance with manual labor, job restructuring, a modified work schedule, light duty assignments, and leave to recover from childbirth.

Interactive Process When an employee requests an accommodation, employers must engage in a timely, good faith interactive process with the employee to determine if the requested accommodation is reasonable and, if not, discuss alternative reasonable accommodations that may be provided.

Complaints Any person who believes they were discriminated against on this basis may file a complaint with the Division of Human Rights or seek relief by filing a civil action in state court.

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
Division of Human Rights
202 North 9th Street, Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov | human_rights@oag.state.va.us
P: (804) 225-2292; I F: (804) 225-3294

DISABILITY ACCOMMODATIONS

Protections from Discrimination – Va. Code § 2.2-3905.1 Effective July 1, 2021, employers with more than five employees for a 20-week period in the current or preceding year must provide reasonable accommodations for otherwise qualified persons with disabilities if necessary to assist such person in performing a particular job, unless the accommodation would impose an undue hardship on the employer. "Person with a disability" means any person who has a physical or mental impairment that substantially limits one or more of her major life activities or who has a record of such impairment. Employers also may not, in response to a request for a reasonable accommodation for disability:

- take adverse actions against an employee;
- deny employment or promotions; or
- require an employee to take leave if another reasonable accommodation can be provided.

Reasonable Accommodations Examples of reasonable accommodations include modifying work policies, permitting the use of leave, reassignment to a vacant position, acquisition or modification of equipment, assistance with manual labor, job restructuring, a modified work schedule, and light duty assignments.

Interactive Process When an employee requests an accommodation, employers must engage in a timely, good faith interactive process with the employee to determine if the requested accommodation is reasonable and, if not, discuss alternative reasonable accommodations that may be provided.

Complaints Any person who believes they were discriminated against on this basis may file a complaint with the Office of Civil Rights.

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
Office of Civil Rights
202 North 9th Street, Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov
civilrights@oag.state.va.us
P: (804) 225-2292; F: (804) 225-3294



UNEMPLOYMENT COMPENSATION

NOTICE TO WORKERS

Unemployment Insurance (UI) benefits are available to workers who are unemployed and who meet the requirements of Virginia UI eligibility laws. You may file a UI claim in the first week that employment stops or work hours are reduced.

YOU MAY APPLY FOR UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS IF:

- You are totally unemployed.
- You are working reduced wages or hours.

YOU WILL NEED TO PROVIDE:

- Your full legal name.
- Your Social Security Number.
- Your authorization to work (if you are not a US Citizen or resident).

IF TOTALLY UNEMPLOYED, ON A TEMPORARY LAYOFF, OR IF WORKING REDUCED HOURS: The first week you are unemployed, register for work, and file a claim for benefits. You may file your claim online at www.vec.virginia.gov or by calling our Customer Contact Center at 1-866-832-2363. Register for work online at www.vawc.virginia.gov.

TO BE ELIGIBLE FOR BENEFITS, THE LAW REQUIRES THAT YOU:

- File a claim with the Virginia Employment Commission.
 - Have earned sufficient wages from employers who are subject to the Virginia Unemployment Compensation Act or any other State within your Base Period.
 - Must be unemployed through no fault of your own.
 - Must be able and available for work and actively searching for work.
 - Continue to report as instructed by the Virginia Employment Commission.
- You cannot be paid unemployment benefits until you have filed your claim and have met all eligibility requirements. You should file your claim as soon as you become unemployed, or your hours are reduced. If you have any questions about your rights and responsibilities under the Virginia Unemployment Compensation Act, visit website www.vec.virginia.gov or call our Customer Contact Center at 1-866-832-2363.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO POST THIS NOTICE IN A PLACE VISIBLE TO ALL WORKERS. EMPLOYERS MUST ALSO PROVIDE A COPY OF THIS NOTICE TO EACH WORKER AT THE TIME OF SEPARATION FROM EMPLOYMENT (42 USC, §1103 (h)(2)).

An Equal Opportunity Employer/Program
Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. Please call 866-832-2363 or Email: translation@vec.virginia.gov for Language Access/Assistance.

This notice is available in Spanish.
Direct requests to: **Employer Accounts**
P.O. Box 26441
Richmond, VA 23261-6441

EARNED INCOME TAX CREDIT

Life's a little easier with **eita**
EARNED INCOME TAX CREDIT

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):

- 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
- Generally must be a U.S. citizen or resident alien all year
- May not file as married filing separately
- May not be a qualifying child of another person
- May not file Form 2555 or 2555-EZ (related to foreign earned income)
- Must have a qualifying child or if you do not have a qualifying child, you must:
 - be at least age 25 but under age 65 at the end of the year,
 - live in the United States* for more than half the year, and
 - 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.

EITC provides a boost to help pay your bills or save for a rainy day.

Just imagine what you could do with 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 can delay the EITC part of your refund until corrected. If the IRS audits your return and finds an error in your claim of the EITC, you must pay back the amount of the EITC you received in error plus interest and penalties. You may also have to file Form 8862 for future claims. And, if the IRS finds your incorrect claim was due to reckless or intentional disregard of rules and regulations or fraud, we may ban you from claiming the EITC for 2 years or 10 years, depending on the reason for the error.

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

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.*

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

DISCRIMINATION

VIRGINIA HUMAN RIGHTS ACT

Code of Virginia - Title 2.2, Chapter 39

It is the policy of the Commonwealth of Virginia to:

Safeguard all individuals within the Commonwealth from unlawful discrimination because of race, color, religion, national origin, sex, sexual orientation, gender identity, marital status, pregnancy, childbirth or related medical conditions, age, military status, or disability in employment, places of public accommodation, including educational institutions, in real estate transactions; preserve the public safety, health and general welfare; and further the interests, rights and privileges of individuals within the Commonwealth; and protect citizens of the Commonwealth against unfounded charges of unlawful discrimination.

Unlawful Discriminatory Practice Defined

Conduct that violates any Virginia or federal statute or regulation governing discrimination is an unlawful discriminatory practice under the Virginia Human Rights Act.

Complaints may be filed with:

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
Division of Human Rights
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov • human_rights@oag.state.va.us
P: (804) 225-2292; F: (804) 225-3294



SEIZURE FIRST AID POSTER

Seizure First Aid

How to help someone having a seizure

STAY with the person until they are awake and alert after the seizure.

- ✓ **Time** the seizure
- ✓ **Remain calm**
- ✓ Check for **medical ID**



2

Keep the person **SAFE**

- ✓ Move or guide away from **harm**



3

Turn the person onto their **SIDE** if they are not awake and aware.

- ✓ **Keep airway clear**
- ✓ **Loosen tight clothes** around neck
- ✓ Put **something small and soft** under the head



- Seizure lasts longer than 5 minutes

- Person does not return to their usual state

- Person is injured, pregnant, or sick

- Repeated seizures
- First time seizure
- Difficulty breathing
- Seizure occurs in water

- ✗ Do **NOT** restrain.
- ✗ Do **NOT** put any objects in their mouth.

- ✓ **Rescue medicines can be given** if prescribed by a health care professional

Learn more: epilepsy.com/firstaid



epilepsy.com

24/7 Helpline: 1-800-332-1000



Please post in a conspicuous place. **Date Posted:** Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.



Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

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

Empleadores

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

Empleados

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

Inspección

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

Citaciones

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

Penalidad Propuesta

La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de \$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 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 \$158,725 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.

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
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



FOR THE DEPARTMENT OF THE
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 PRESENTAN A TRABAJAR.

Revisión: Agosto, 2024

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



¿Es usted elegible?



¡DESCUBRA SI LE APLICA

el crédito tributario del Estado de Virginia hoy mismo! Visite la página de crédito para personas de bajos ingresos en el sitio de impuestos de Virginia:

www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit

Dos formas para incrementar sus ingresos:

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

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

NOTICIA SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de ésta empresa están cubiertos por la Ley de Compensación Para Los Trabajadores de Virginia (Virginia Workers' Compensation 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 recibido una orden de la Comisión.

NOTA: El reporte de accidente del empleador no es la presentación del reclamo del empleado. El pago voluntario sueldos o compensación durante la incapacidad o de los gastos médicos, no afecta el transcurso de la limitación del tiempo para presentar reclamos. La Comisión debe de dar una orden cubriendo acuerdos voluntarios y si no, una reclamación debe de ser presentada por el empleado dentro de los dos 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 representante o directamente a la Comisión.
3. Determinar exactamente el salario semanal del empleado, incluyendo sobretiempo, comidas, uniformes, etc.

Preguntas pueden ser contestadas llamando a la Comisión. Un folleto explicando la Ley de Compensación Para Los Trabajadores esta disponible sin costo de:

THE VIRGINIA WORKERS' COMPENSATION COMMISSION

333 E. Franklin St Richmond, Virginia 23219
1-877-664-2566
www.workcomp.virginia.gov

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

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 periodo 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

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

Es política del Estado Libre Asociado de Virginia:

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

Definición de práctica discriminatoria ilegal

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

Las quejas pueden presentarse ante:

Division of Human Rights
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov • human_rights@oag.state.va.us
P: (804) 225-2292; F: (804) 225-3294

AVISO A LOS TRABAJADORES

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 Virgini. Usted puede presentar una solicitud de UI 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

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 PAÑO TEMPORAL, O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS: La primera semana que esté desempleado/a, inscribise 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.vec.virginia.gov.

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

- 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, 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.

LOS EMPLEADORES TAMBIÉN DEBEN PROPORCIONAR UNA COPIA DE ESTE AVISO A CADA TRABAJADOR EN EL MOMENTO DE LA SEPARACIÓN DEL EMPLEO (42 USC, §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

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



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):

- 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
- Generally must be a U.S. citizen or resident alien all year
- May not file as married filing separately
- May not be a qualifying child of another person
- May not file Form 2555 or 2555-EZ (related to foreign earned income)
- Must have a qualifying child or if you do not have a qualifying child, you must:
 - be at least age 25 but under age 65 at the end of the year,
 - live in the United States* for more than half the year, and
 - 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.

EITC provides a boost to help pay your bills or save for a rainy day.

Just imagine what you could do with 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 can delay the EITC part of your refund until corrected. If the IRS audits your return and finds an error in your claim of the EITC, you must pay back the amount of the EITC you received in error plus interest and penalties. You may also have to file Form 8862 for future claims. And, if the IRS finds your incorrect claim was due to reckless or intentional disregard of rules and regulations or fraud, we may ban you from claiming the EITC for 2 years or 10 years, depending on the reason for the error.

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

El EITC es para las personas que trabajan para alguien más o son dueños 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.

¿Deesa 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.*

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

Código de Virginia

Título 40.1. Trabajo y empleo, Capítulo 3. Protección de los empleados

Artículo 1. Disposiciones generales

§ 40.1-28.78. 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, § 40.1-28.77.

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

8/5/2021 12:00:00

Primeros Auxilios de Crisis Epilépticas

Cómo ayudar a alguien que está teniendo una crisis epiléptica

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**