

**Este folleto es cortesía de los Servicios Legales del Norte de Virginia. Si usted tiene alguna pregunta sobre éste material o éste tema, por favor comuníquese con nosotros a través de un [e-mail](#) o al teléfono 703-778-6800**

WAGE AND BENEFITS ISSUES (Spanish)  
LEY DE EMPLEO

INGRESOS Y BENEFICIOS

I. INTRODUCCION: FUENTES JURIDICAS

A. ESTATUTOS FEDERALES

1. Ley de Normas Justas de Trabajo, 29 U.S.C. 201 et.seq.

Esta regulación se aplica a la mayoría de trabajadores y empleadores. Los trabajadores excluidos o exentos son generalmente los que son administradores, profesionales o contratistas independientes. El Estatuto señala que debe pagarse un salario mínimo y una compensación por sobretiempo, cuando se lleva planilla de pago. El Estatuto también determina un salario igual para ambos sexos (no habrá diferencia salarial por razones de género).

2. Estatuto del Seguro de Retiro de empleo, 29 U.S.C. 1001 et.seq.

Este Estatuto da preeminencia a la Ley del Estado de Virginia que referida a los beneficios de jubilación, planes de compensación diferidos, beneficios de salud para grupos, seguro de vida e incapacidad y otros beneficios proveídos por el empleador. Una de las secciones mejor conocidas de este estatuto es denominada COBRA o Estatuto de Presupuesto Consolidado, es requerido para extender los beneficios de salud para grupos (oportunidad para el empleado de adquirir protección de salud) al término del empleo.

3. Ley de Ausencia Familiar y Medica, 29 U.S.C. 2601 et.seq.

El Acta de 1993 se aplica a los empleadores que cuentan con al menos de 50 empleados y que han trabajado por no menos de 12 meses y por lo menos 1250 horas en dichos 12 meses. La legislación federal establece la autorización para una ausencia sin salario hasta de 12 semanas en los casos de graves condiciones de salud, con derecho a la continuación de la paga de la protección de salud y también con derecho a regresar al trabajo.

B. ESTATUTOS ESTATALES

1. Leyes de Empleo y Trabajo de Virginia, Título 40.1

Hay varios dispositivos claves que afectan salarios y beneficios. La Sección 40.1-28 dispone que es ilegal que un empleador requiera a un empleado (o solicitante) que pague el costo de un examen médico o el costo de proveer comprobantes médicos requeridos por un empleador como condición de empleo. La Sección 40.1-28.6 contiene el requisito de

igual salario para empleadores quienes son exentos de la protección bajo la ley de igual salario por la FLSA.

La Sección 40.1-29 cubre una serie de puntos, incluyendo el pago de salario en la terminación de empleo, la obligación de proveer una declaración de salario bruto, y la prohibición de pérdidas de salarios y de acuerdos sobre pérdidas. Si el empleador viola la ley un empleado puede obtener su derecho si tiene una orden de la corte. Puede incluir en la orden de la corte el honorio del abogado.

#### 2. Contratos: Representantes de Ventas Independientes, Título 59.1-455

La legislación requiere que los contratos escritos dispongan el método de pago de las comisiones y un límite de 30 días para el pago de las comisiones que se le adeudan al trabajador después de la terminación del empleo.

#### 3. Pólizas de Seguro de Grupos Por Accidentes y Enfermedades, Título 38.2-3541 y 3542.

Virginia provee de una protección más amplia que la COBRA, cubriendo empleadores de compañías pequeñas y requiere la extensión de la oportunidad para la compra de seguro médico continuo después de la terminación del empleo (Sección 3541). También requiere que los empleados sean notificados de la terminación de la cobertura de su póliza de seguro médico para grupos (Sección 3542).

#### 4. Embargo de Salarios, Título 34, Sec. 34-29

La Sección 34-29(f) prohíbe la terminación de cualquier relación laboral porque el trabajador haya sido demandado o su salario haya sido embargado por deudas no pagadas. La Sección 34-33 provee que los salarios pagados a un menor de edad no son sujetos de embargo. La Sección 34-33 afirma las excepciones a las reclamaciones de acreedores para beneficios de jubilación.

#### 5. Asignación o Cesión de Sueldos, Ganancias, etc., Artículo 2, Sec. 55-61 - Sec. 55-167.

Virginia tiene un proceso jurídico estatal que es similar al Capítulo 13 de los procedimientos de bancarrota y que es disponible para asignar el pago de deudas mediante los salarios, por medio de un fiduciario nombrado por la corte.

### C. DERECHO O LEY COMUN

Hay muchos puntos sobre las condiciones de empleo y los beneficios de los trabajadores (sueldo de vacaciones, días de fiesta, sueldo de despido, ausencia compensativa, ausencia por enfermedad, etc.) que no son tratados en estatutos federales o estatales. El Título 11-2 del Código de Virginia requiere los contratos de empleo esten redactados por escrito. Las condiciones de empleo, que se pueden hacer cumplir en corte, pueden originarse en manuales de empleo, ofertas de empleo, etc., que por sí mismas no son contratos de trabajo.

### D. FUENTES PARA INVESTIGACIONES LEGALES

La mejor fuente de leyes pertinentes estatales y federales es una serie de libros en dos volúmenes y en cuadernos a páginas sueltas denominados: "Leyes de Empleo en Virginia", publicado por la Fundación de Leyes de Virginia (Primera Edición, 1997; con Modificaciones de 1998).

## II. PROBLEMAS QUE OCURREN FRECUENTEMENTE Y PREGUNTAS RESPECTO A TEMAS SALARIALES Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES

Los siguientes puntos, referidos al salario y a los beneficios, responden a la mayoría de las interrogantes que típicamente se les presentan al personal de los servicios legales y a los voluntarios "pro bono" durante la admisión de clientes para el Proyecto "Pro Bono" de Leyes de Empleo de la Asociación de Abogacía de Fairfax.

### SITUACION: FALTA DE PAGO O PAGO CON CHEQUE SIN FONDOS

El problema más común está referido al trabajador del área de construcción: puede ser que haya sido empleado por corto tiempo o para un sólo trabajo; por un empleador sin dirección definida; o que no se le ha pagado el salario correspondiente o se le ha pagado sólo una parte del mismo; pueda darse el caso en el que al trabajador se le haya pagado con un cheque no aceptable al banc, es decir un cheque sin fondos.

### RESPUESTA POSIBLE/CONSEJO::

El primer paso es identificar y tratar de localizar al empleador. Frecuentemente, el problema del no pago se da con personas que trabajan como contratistas independientes para otro contratista. Una manera de identificar al empleador es, por ejemplo si el negocio requiere una licencia, comprobando los datos de un fontanero o gasfitero, etc., en los registros de negocios del Condado. Muchas veces el contratador general o el propietario pueden ayudar a localizar al sub-contratador (e identificar una dirección, para la diligencia del emplazamiento.)

Derechos de retención de mecánicos o de materiales están cubiertos en el Título 43 del Código de Virginia. El valor de trabajo o materiales mayor de \$50.00 está cubierto por la disposición de retención de propiedad (Sección 43-3A). La Sección 43-9 se aplica a personas que trabajan para un subcontratador. Si desea registrar una retención, ello deberá hacerse dentro de los 60 días después de la terminación del trabajo y la demanda para ejecutar una retención se debe hacer dentro de los seis meses posteriores al registro del memorandum de retención (Código de Virginia, Sección 43-17).

El Código también provee un remedio para el cobro de un cheque sin fondos. El remedio civil para un cheque que no se puede cobrar se trata en la Sección 8.01-27.1. Bajo la Sección 8.01-27.2 un empleado al cual se le da un cheque sin fondos puede recuperar al menos tres veces el valor del cheque o \$250.00, además de la cantidad debida en el cheque.

La provisión en la Sección 40.1-29 requiriendo el pago de salario es importante porque autoriza la recuperación de honorarios razonables para abogados por parte de un empleado quien no ha recibido su salario. Dos de los métodos de perseguir reclamos de salario son: 1) Presentando una queja al Departamento de Empleo de Virginia y 2) Registrando una demanda ante la Corte del Distrito General o la Corte de Reclamos Pequeños. El Departamento de Empleo de Virginia tiene recursos limitados y poderes de ejecución limitados. Usualmente, el mejor y más rápido remedio para la falta de pago de salario es registrar una garantía de deuda.

Despacho de provisiones para ayudar a los empleados a recuperar sus salarios: hay muchas circunstancias ante las que la recuperación del salario no es práctica porque la retención mecánica no está disponible, no es posible identificar o localizar al empleador o el negocio o el propietario están en bancarrota.

**SITUACION: TRABAJO HECHO SIN COMPENSACION;  
EL EMPLEADOR PAGA MENOS DEL SALARIO MINIMO,  
SOBRETIEMPO TRABAJADO PERO SIN UN PAGO ADICIONAL Y LA NO  
RETENCION DE LOS IMPUESTOS.**

Generalmente en estas circunstancias, el argumento del empleador es que el trabajador es un contratista independiente antes que un empleado. Hay otros casos relacionados con pagos a los empleados reclamados por el empleador, del cual está exento bajo la "Ley de Normas Justas de trabajo". Tratar con un empleado exento el cual se le paga un salario basico, como si fuera un empleado no-exento, (ex.se reduce el salario por parte un dia de ausencia en el trabajo) puede comprometer y multar la exencion de la Ley antes referida.

**RESPUESTA POSIBLE/CONSEJO:**

Bajo la "Ley de Normas Justas de trabajo", la prueba para status como contratista independiente es la fijación del grado de control que el empleador tiene sobre los trabajadores y el trabajo que se va hacer. El pagar un salario en vez de pago por hora asi como requerir que el trabajador firme un acuerdo con el contratador independiente donde se afecta la determinación del estatus del empleado.

Hay un examen similar, casi idéntico bajo el Acta de Indemnización de Desempleo de Virginia, 60.2-212(c), que excluye de impuestos al empleador o trabajadores quienes están libres de control o dirección externa sobre sus trabajos y trabajadores que desempeñan sus servicios fuera del lugar de negocio. El Código de Virginia pone la responsabilidad de demostrar la exclusión de cobertura en las manos del empleador. Una manera para discutir el contratista independiente contra el empleado es a través de un reclamo de compensación por desempleo dirigida a la Comisión de Empleados de Virginia. Cuando el reclamante solicita beneficios, la primera respuesta escrita por la Comisión es para determinar la parte monetaria, demostrando las ganancias reportadas por el empleador(es) dentro de un período que abarca los 12 meses precedentes. Si un empleador no ha pagado los impuestos de desempleo, los salarios anotados estarán

incompletos y el empleado reclamante tendrá el derecho a una audiencia para determinar la cobertura.

El asunto de cobertura bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo puede determinarse al hacer un reclamo ante el Departamento de Labor de Virginia o ante el Departamento de Labor de los Estados Unidos. El no recibir salario o recibir un pago menor al salario mínimo o no recibir el debido salario por sobretiempo, se puede litigar tanto ante la corte federal como ante la estatal. Las violaciones no previstas de la ley tiene una limitación de 2 años; mientras que la limitación por una violación prevista por el código es de 3 años (29 U.S.C. 255). La violación del salario mínimo está reforzada por el Código de Virginia, el cual prevee los gastos razonables de un abogado (40.1-28.12).

Aunque no hay ningún estatuto específico de Virginia que proteja de represalias y despidos a los trabajadores quienes se hayan quejado por un problema salarial ante el Departamento de Trabajo de Virginia, un argumento que se puede presentar bajo la ley común de Virginia es que tal despido infringiría el orden público. Las represalias por haber presentado quejas bajo la Ley de Normas equitativas de trabajo"están prohibidas por el estatuto federal.

Otro modo en que el déficit de pago o pago impropio de salario se manifiesta es al final del año cuando se le entrega al empleado un "1099" en vez de un "W-2" o cuando no se le da un documento de retención de impuestos (y el empleado busca ayuda para presentar una declaración de impuestos). Tanto el Departamento de Impuestos de Virginia como el "Internal Revenue Service" federal ofrecen ayuda para trabajadores en estas situaciones. Si hay cuestiones de no-retención de impuestos de salario durante el año, el Código de Virginia Sec. 40.1-29(c) puede ser útil:

Un empleador, al empleado solicitarlo, deberá entregarle por escrito una declaración sobre las ganancias brutas rendidas durante un período de pago y la cantidad y propósito de las deducciones efectuadas.

Si un empleado ha trabajado por paga al contado, frecuentemente se le refiere como "fuera de libros", el uso de esta sección del código para pedir cuenta puede establecer una demanda para pago de impuestos sobre la nómina por un previo empleado.

**SITUACION: EMPLEADO ACUSADO POR COSTO DE DANOS A LA PROPIEDAD DE LA COMPANIA O DEFICIT DE DINERO EN CAJA, COMISION RECALCULADA PARA REFLEXIONAR NINGUN PAGO POR EL CLIENTE.**

Algunos empleadores hacen reducciones del pago y/o despiden a los empleados por las siguientes causas: a) Por múltiples déficits en la caja de dinero, b) fondos desaparecidos sobre una cantidad designada o c) por daños causados debido a negligencia manipulando el equipo de la compañía. Sin embargo, los trabajadores pagados en parte o completamente por comisión a veces se enfrentan a reducciones o recobros de sueldo (cuando este ha sido pagado por adelantado o cobrado contra las ganancias) reclamados por el empleador.

## RESPUESTA/POSIBLE CONSEJO:

El Código de Virginia por lo general prohíbe acuerdos con empleados previendo las pérdidas de salarios (Sección 40.1-29(d)). El estatuto también hace una excepción para el personal ejecutivo y "sólo cuando no ha sido determinado de otra manera por la ley". La subsección © del estatuto permite reducciones, con autorización por escrito y firmada por el empleado. Cualquier acuerdo para apoyar la compensación de salario o recobro tiene que demostrar que es voluntario para este modo evitar los procedimientos de sanción de la Sección 40.1-29(E) a (H). Un empleado que es forzado a firmar un acuerdo de pérdida de salario tendría disponible una demanda ante Departamento de Empleo de Virginia y (discutiblemente) protección bajo la ley común contra represalias por despido. Hay muchos métodos diferentes para compensar a los representantes de ventas, los que pueden ser empleados o contratadores independientes. La ley del estado de Virginia requiere que contratadores independientes tengan por escrito un acuerdo determinando el método de calculación y pago de comisiones (Sección 59.1-456). Las disputas más comunes abarcan la reducción de comisiones a causa de la cancelación o el no-pago de una venta y el no-pago o pago inferior de comisiones ganadas antes de la terminación del empleo. Si el representante comisionado de ventas está comprometido en ventas de adentro (inside), el no-pago o el pago inferior de salarios sería un punto cubierto por la Sección 40.1-29.

Por su parte, la Sección 59.1-455 se aplica a ventas de afuera (outside) por un contratador independiente. La pérdida de comisión por un empleado representante de ventas, aún si se manifestó por escrito, puede ser contra la ley (esto dependerá de la póliza actual y de las circunstancias de los hechos específicos).

## SITUACION: COMPENSACION POR VACACIONES, DIAS DE FIESTA, DIAS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD E INDEMNIZACION POR DESPEDIDO

Las preguntas más frecuentes en relación a la licencia pagada se refieren a: 1) si el empleado tiene derecho al pago de licencia acumulada al terminar el empleo, 2) si el dejar el empleo o la terminación del mismo por mala conducta afectan la elegibilidad para compensación y 3) bajo cuáles circunstancias puede un empleado pedir indemnización por despido.

## RESPUESTA POSIBLE/CONSEJO:

Estos aspectos de la licencia pagada no se guían por el estatuto federal o estatal. Una de las pocas situaciones cubiertas por el estatuto estatal es el de la juraduría o comparecencia en la corte (Código de Virginia Sec. 18-2-465-1). A ninguna persona emplazada o citada para comparecer ante la corte o para servir como jurado se le puede exigir que use licencia por enfermedad o días de vacaciones para justificar la ausencia en el trabajo. Sin embargo, el estatuto no requiere el pago de salario por el tiempo que no se trabajó. La ley federal no limita que se haga una reducción de pago por el tiempo faltado del trabajo por empleados exentos de cobertura bajo el Acta de Reglamentos Justos de Trabajo (29 C.F.C. Sec. 541.118(a)(4)). El salario del empleado exento puede ser compensado por los

honorarios recibidos por jurados o testigos. La restricción federal sólo se aplica cuando el empleado exento trabajó durante la semana.

La acumulación y el uso de permiso pagado son asuntos que competen a la ley de contrato, ordinariamente determinadas por las políticas escritas en los panfletos o manuales de personal.

Generalmente, la manera en que el permiso es acumulado, es lo que determina el derecho de su uso y si es compensable. El permiso de vacaciones no usado es compensable a la terminación del empleo? La respuesta debe estar clara en las políticas escritas.

Típicamente, si el permiso de vacaciones es acumulado por el período de pago, el permiso no usado sera compensable cuando se termine el empleo. Si el permiso de vacaciones acumulado está sujeto a un período de concesión, por ejemplo, dos semanas después de un año de trabajo, o por cada año trabajado y el empleado deja el trabajo antes de tener derecho a usar el permiso concedido, pudiera no haber compensación.

Típicamente, las políticas del empleador no proveen compensación por el permiso de enfermedad no usado a la terminación del empleo. Los permisos perdidos pueden o no ser puestos en vigor por la fuerza, dependiendo de de cómo ha sido el permiso acumulado, la razón de su terminación, etc. No hay requerimiento de mandato legal por permisos pagados o no pagados for días de fiestas federales o estatales. Un empleado puede ser requerido para trabajar en días de fiesta como condición de empleo.

El pago por indemnización de despido puede ser provisto en las políticas de personal, pero esto es típicamente a discreción y pagado a cambio de una liberación de la obligación a la terminación del empleo. Los empleados generalmente no renuncian a sus derechos legales por mandato, acuerdos cediendo el derecho a queja por la violación de discriminación y leyes de derechos civiles, etc., que hayan sido detenidos cuando al empleado se le está dando compensación (consideración por el contrato de liberación de obligación) al cual el trabajador no sería elegible de otra manera.

**SITUACION: EL EMPLEADO ESTA AUSENTE DEL TRABAJO  
DEBIDO A ENFERMEDAD O LESION: QUE SE  
REQUIERE PROPIAMENTE PARA DOCUMENTACION  
MEDICA Y BAJO QUE CIRCUNSTANCIAS ESTA EL  
TRABAJADOR EN SU DERECHO A REGRESAR AL  
TRABAJO.**

Hay muchos problemas y circunstancias diferentes que surgen como resultado de lesiones, en/o fuera del trabajo, problemas médicos experimentados por los trabajadores o miembros de sus familias y aplicación de políticas del empleador que gobiernan

las excusas que justifican y las que no justifican las ausencias.

**POSBIBLE RESPUESTA/CONSEJO:**

La Ley de Ausencia Familiar y Medica provee protección limitada para algunos empleados bajo algunas circunstancias para negación del permiso o pérdida de trabajo.

Las regulaciones federales, 29 C.F.R. § 800 et.seq. son redactadas en un formato de preguntas y respuestas sirviendo de guía para algunos de los asuntos más comunes. La ley no se aplica a empleadores pequeños (aquellos con menos de 50 trabajadores) ni tampoco a los que son trabajadores nuevos y/o a medio tiempo (para estar cubierto un empleado debe haber trabajado 12 meses y 1,250 horas en los pasados 12 meses) y sólo se aplica a condiciones serias de salud y a un limitado número de eventos definidos (como por ejemplo, la muerte de un familiar inmediato).

Por lo menos en una circunstancia, la ley federal probablemente pre-establece la aplicación de un estatuto protegiendo a los trabajadores en Virginia. El Código de Virginia §40.1-18 hace ilegal que el empleador requiera que sus empleados paguen por el costo de un examen o record médico, requeridos como condición de empleo. Sin embargo, bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica, una regulación federal requiere que el empleado pague por el certificado médico de buena salud para regresar al trabajo después de un permiso (si fuera requerido por el empleador) (29 C.F.R. § 825.310(d)). Por argumento, la regulación federal tiene el derecho de prioridad de la ley en Virginia.

Es una práctica común para empleadores tener políticas que requieran documentación médica por ausencia al trabajo debido a enfermedad cuando el empleado continúa enfermo por lo menos durante tres días. Algunos empleadores requieren documentación médica para excusar la ausencia cuando un empleado informa que está enfermo por un día. Las políticas raramente hacen claro que el empleador sea responsable por el costo del examen médico o por la preparación de una nota del doctor. Este es un asunto más substancial si el empleado no tiene seguro en grupo de salud. Independientemente del examen médico e información dada al final del permiso AFPM, el empleado deberá estar dispuesto a que el hospital/médico pase la cuenta al empleador por cualquier examen o información. Muy pocos empleadores hacen claro en sus políticas que el pago o reembolso está disponible para este gasto.

El derecho a regresar al trabajo después del permiso por enfermedad (pagado o no pagado) depende primordialmente sobre si una lesión-en-el-trabajo está envuelta y/o si el permiso está cubierto por la Ley de Ausencia Familiar y Médica. El Código de Virginia § 40. 1-27.1 provee una protección limitada para un empleado que no asista al trabajo debido a una lesión cubierta bajo el programa de compensación del trabajador definido en el Título 65.2 del Código. La debilidades en esta protección son que la terminación del trabajo por otras razones no están prohibidas y que la protección estatutorial no se aplica cuando las circunstancias de ausencia del empleado hacen imposible o irrazonable el no despedir a dicho empleado. También el derecho a regresar al trabajo de acuerdo al permiso de compensación del empleado no se aplica a ausencias mayores de seis meses.

Generalmente, la Ley de Ausencia Familiar y Médica exige el regreso al trabajo, bien al mismo trabajo o a una posición equivalente, en el caso de permisos tomados hasta por 12 semanas. Este derecho beneficia a empleados "clave, esto está definido en las regulaciones federales. Los empleados en APFM no tienen derechos

superiors a otros empleados para ser protegidos por los despidos, reducciones por fuerza, etc.

En algunas circunstancias, bien por incapacitación o discriminación, previsiones sobre el sexo o discriminación (embarazo) se aplican excepciones para asegurar que se haga una acomodación razonable que permita una oportunidad de trabajo o regresar al trabajo después de haber concluido el permiso. Cuando APFM no se aplica, la discriminación en protecciones federales, estatales o leyes locales, quizás sean las únicas protecciones posibles.

**SITUACION: EMPLEADO TIENE JUCIO ENTABLADO  
CONTRA EL/ELLA Y HA RECIBIDO  
NOTICIAS DEL EMPLEADOR DE QUE EL  
VEINTICINCO PORCIENTO DE SU SALARIO  
HA SIDO RETENIDO**

Hay un proceso relativamente rápido disponible para la mayoría de los deudores bajo una ley en Virginia de detener los embargos de salario (substancialmente similar es el proceso disponible de detener el embargo de la cuenta bancaria.)

**RESPUESTA/CONSEJO POSIBLE:**

El Código de Virginia hace disponible una excepción para el cabeza de familia (de la casa) aplicable a reclamos de crédito contra propiedad personal (salarios). Sección 34-4. Se otorga de por vida a cada cabeza de familia una excepción de \$5,000, más \$500 por cada dependiente. El Código contiene una forma de muestra y una breve explicación de cómo reclamar la excepción de propiedad personal. Adjuntar una forma de título de propiedad de la casa.

Por ley, el trabajador al que le hayan embargado su salario es servido con una copia de la citación de embargo (dirigida al empleador) con una fecha de regreso o contestación de la demanda (fecha final) para el embargo, hasta unos 90 días después. Adjunto al citatorio hay una forma: PETICION DE AUDIENCIA - RECLAMO DE EXCEPCION DE EMBARGO. El empleado (con asistencia de la oficina de pagos del empleador, si fuera necesario) puede calcular la cantidad de salarios que han sido retenidos durante el período de embargo; llenar la cantidad en el título de la casa y archivar el título con los Registros de Propiedad, Sección de la oficina del Secretario del Circuito de la Corte (\$16.00 costos de archivo).

El empleado necesita tener una copia certificada del título archivado, junto con la forma del reclamo de excepción y archivarla en la Oficina del Secretario del Distrito General de la Corte (la mayoría de los embargos están en el Distrito General de la Corte.) El Secretario fijará una audiencia dentro de los 7 días laborables. El empleado debe comparecer.

La Corte, después que otorga la excepción, enviará una orden al empleador, dando un alto al embargo y ordenando que los salarios retenidos sean liberados al empleado.

**SUGERENCIA DE DEFENSA:** Mientras que este proceso impide el embargo particular, no hay nada para detener al acreedor de presentar un nuevo embargo después que los 90 días hayan transcurrido. Usando la excepción de cabeza de familia para ofrecerle al acreedor un plan de pago voluntario de menos del 25% del salario, es probablemente una solución mejor a largo plazo para el pago de la deuda (a no ser que el empleado opte por declararse en bancarrota.) Un empleado puede efectuar un pago menor (por ejemplo, 5 a 10% del salario, solamente exceptuando parte de la cantidad sujeta a embargo o comunicando una oferta de plan de pago voluntario. Las provisiones de asignación en el Código de Virginia § 55=161 también podrían ayudar a proveer una solución a largo plazo para evitar los embargos de salario de acreedores múltiples.