



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 plazo dentro del cual se tiene que corregir la violación alegada. La citación de VOSH (S.S.O.V.) debe ser prominentemente exhibida en o cerca del lugar donde existe la violación alegada por tres días o hasta que que se corrija la violación, o lo que ocurra primero, para advertir a los empleados sobre los peligros que pueden

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 previstas 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 quejilla 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 quejilla 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/pub-3169text.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

OFICINAS ESTATALES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES

Brookfield Place
6606 West Broad Street, 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



FOR THE DEPARTMENT OF THE 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.

Revisión: Agosto, 2024

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 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)
 - 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 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

§ 40.1-28.7. 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 § 65.2-900. "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.

H. El Comisionado prescribirá procedimientos para el pago de las evaluaciones propuestas de sanciones que no sean impugnadas por los empleadores. Dichos procedimientos incluirán disposiciones para que un empleador dé su consentimiento para la mitigación de la supuesta violación y pague una multa propuesta o una suma negociada en lugar de dicha multa sin admitir ninguna responsabilidad civil que surja de dicha supuesta violación.

2020, cc. 948, 949, § 40.1-28.7.7.

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

8/31/2021 12:00:00

¿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

Lláme 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 períodos 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 años del accidente; un año en caso de fallecimiento.

EL EMPLEADOR DEBE:

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

Preguntas pueden ser contestadas llamando a la Comisión. Un folleto explicando la Ley de Compensación Para Los Trabajadores está 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 período de 20 semanas en el año actual o anterior deben proporcionar adaptaciones razonables para personas con discapacidades que de otro modo califiquen si son necesarias para ayudar a dicha persona a realizar un trabajo en particular, a menos que la adaptación imponga una dificultad indebida al empleador. "Persona con una discapacidad" significa cualquier persona que tenga un impedimento físico o mental que limite sustancialmente una o más de sus actividades principales en la vida o que tenga un historial de dicho impedimento. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de adaptaciones razonables por discapacidad:

- tomar acciones adversas contra un empleado;
- negar empleo o ascensos; o
- Exigir que un empleado se tome una licencia si se pueden proporcionar otras adaptaciones razonables.

Adaptaciones razonables

Los ejemplos de adaptaciones razonables incluyen modificar las políticas laborales, permitir el uso de licencia, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipo, asistencia con el trabajo manual, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado y asignaciones de tareas livianas.

Proceso interactivo Cuando un empleado solicita una acomodación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno y de buena fe con el empleado para determinar si la acomodación solicitada es razonable y, de no ser así, discutir las acomodaciones alternativas razonables que se le pueden proporcionar.

Quejas Cualquiera 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 elección Centro de Atención al Cliente puede presentar una solicitud de UI en la primera semana en que el empleo se detiene o se reducen las horas de trabajo.

USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPEÑO SI:

- está totalmente desempleado/a, o
- está desempleado/a sin que sea culpa suya.

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 DESEMPELADO/A, EN UN PAÍSO TEMPORAL, O 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