Virginia State Postings

Always Designing for People®

VIRGINIA

¿Sabías que Virginia tiene un crédito tributario por ingresos para personas de bajos ingresos, trabajadores y familias?

Dos formas de aumentar sus ingresos:

- El crédito tributario federal sobre la renta del trabajo
- El crédito de Virginia para individuos de bajos ingresos

¿Podrías ser elegible?

¡AVERIGUAR SI CALIFICA

para el crédito tributario de la Commonwealth de Virginia hoy! 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**

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

Acta de Derechos Humanos de Virginia

Código de Virginia - Título 2.2, Capítulo 39

Es la póliza del Commonwealth of Virginia:

Proteger a todas las personas dentro del Commonwealth de la discriminación ilegal por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, edad, condición de veterano o discapacidad en el empleo, lugares del alojamiento público, incluidas las 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 contra cargos infundados de discriminación ilegal.

Definición de práctica discriminatoria ilegal

Conducta que viole cualquier estatuto o regulación federal o de Virginia que rija la discriminación es una práctica discriminatoria ilegal bajo la Acta de Derechos Humanos de Virginia.

Las quejas se pueden someter a:

OFICINA DEL FISCAL GENERAL
Oficina de Derechos Civiles
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219

www.ag.virginia.gov
human_rights@oag.state.va.us
Teléfono: (804) 225-2292;
Fax: (804) 225-3294

NOTICIA SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de esta 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, o 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 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 representación o directamente a la Comisión.
3. Determinar exactamente el salario semanal del empleado, incluyendo sobretiempo, comidas, alojamientos, 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
vwc.state.va.us

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.

Acta de Derechos Humanos de Virginia Acomodaciones razonables para embarazo

Protecciones contra discriminación - Código de Virginia § 2.2-3909

A partir del 1 de julio de 2020, los empleadores con cinco o más empleados durante un período de 20 semanas en el año actual o anterior deben proporcionar adaptaciones razonables para el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas, incluida la lactancia, a menos que la adaptación imponga una dificultad excesiva. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de una acomodación razonable por embarazo:

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

Acomodaciones razonables

Ejemplos de acomodaciones razonables incluyen descansos para ir al baño más frecuentes o más largos, descansos para extraer la leche materna, acceso a un lugar privado que no sea un baño para la extracción de leche materna, adquisición o modificación de equipo o acceso o modificación del asiento del empleado, un traslado temporal a un posición menos extenuante o peligrosa, asistencia con el trabajo manual, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado, asignaciones de tareas livianas y excedencia para recuperarse del parto.

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, en caso contrario, discutir las acomodaciones alternativas razonables que se puedan proporcionar.

Quejas

Cualquier persona que cree que fue discriminada por este motivo puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos o buscar reparación mediante la presentación de una acción civil en un tribunal estatal.

OFICINA DEL FISCAL GENERAL
Oficina de Derechos Civiles
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.ag.virginia.gov
human_rights@oag.state.va.us
Teléfono: (804) 225-2292;
Fax: (804) 225-3294

Aviso a los Trabajadores

Todos los días, muchos trabajadores desempleados nos dicen que se les debe el seguro de desempleo "porque ellos lo han pagado". Esto no es cierto en Virginia. Su cheque de pago no tiene deducciones para el seguro de desempleo. Los impuestos de los empleadores se depositan en un fondo fiduciario del que se pagan los beneficios del seguro de desempleo. No confunda el seguro de desempleo con el Seguro de Sobrevivientes y Vejez al que contribuyen tanto usted como su empleador.

USTED PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO SI:

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

SI ESTÁ TOTALMENTE DESEMPLEADO/A, EN UN PARO TEMPORAL, O SI TRABAJA HORAS REDUCIDAS:

La primera semana que esté desempleado/a, inscríbase 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.vawc.virginia.gov .

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

- Presente una solicitud ante la Comisión de Empleo de Virginia.
- Haya obtenido salarios durante cinco trimestres que están 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 de desempleo hasta que haya presentado su solicitud y haya cumplido con todos los requisitos de elegibilidad. Para acelerar el pago de los beneficios, debe presentar su solicitud tan pronto como se quede sin empleo o reduzcan sus horas. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos y responsabilidades bajo la Ley de Compensación por Desempleo de Virginia, visite nuestro sitio web, o llame a nuestro Centro de Atención al Cliente al 1-866-832-2363.

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

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades

Hay servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidades.

Llame al 804-344-0641 o 866-373-6915 para obtener acceso/ayuda con el idioma.

Este aviso está disponible en inglés.

Solicitudes directas a:
Employer Accounts
P.O. Box 26641
Richmond, VA 23261-6441

Virginia Employment Commission

Acta de Derechos Humanos de Virginia Acomodaciones Razonables para la Discapacidad

Protecciones contra la discriminación- Código de Virginia § 2.2-3905.1

A partir de 1 de Julio de 2021, empleadores con más de cinco empleados durante un período de 20- semanas en el año actual o anterior deben proporcionar acomodaciones razonables para las personas con discapacidades en la realización de un trabajo en particular, a menos que la adaptación imponga una dificultad indebida al empleador. "Persona con discapacidad" significa cualquier persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente uno o más de sus actividades principales de la vida o que tiene un historial de dicho impedimento. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de acomodaciones razonables por discapacidad:

- Tomar acciones adversas contra un empleado;
- Negar empleo o ascensos; o
- Exigir a un empleado que se tome una licencia si se pueden proporcionar otras acomodaciones razonables.

Acomodaciones Razonables

Ejemplos de acomodaciones incluyen modificar las políticas de trabajo, 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, en caso contrario, discutir las acomodaciones alternativas razonables que se puedan proporcionar.

Quejas

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

OFICINA DEL FISCAL GENERAL
Oficina de Derechos Civiles
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
civilrights@oag.state.va.us
T: (804) 225-2292 F: (804) 2253294

Aviso del salario medio semanal

Código de Virginia
Título 40.1. Trabajo y Empleo
Capítulo 3. Protección de los Empleados
Artículo 1. Disposiciones generales

§ 40.1-28.7:6. Prohibidos pactos de no competir por bajos salarios empleados; penalidad civil

A. Tal como se utiliza en esta sección:

"Convenio de no competir" significa un convenio o acuerdo, incluida una disposición de un contrato de trabajo, entre un empleador y un empleado que restringe, prohíbe o de otro modo restringe la capacidad de un individuo, después de la terminación de su empleo, de competir con su empleado pasado. Un "pacto de no competir" no restringirá a un empleado de brindar un servicio a un cliente del empleador si el empleado no inicia contacto ni solicita al cliente.

"Empleado con salarios bajos" significa un empleado cuyos ingresos semanales promedio, calculados dividiendo los ingresos del empleado durante las 52 semanas inmediatamente anteriores a la fecha de terminación del empleo por 52, a si un empleado trabajó menos de 52 semanas, por el número de semanas que el empleado se le pagó durante las 52 semanas, son menores que el salario semanal promedio del Commonwealth según lo determinado de acuerdo con la subsección B de § 65.2-500. "Empleado con salarios bajos" incluye pasantes, estudiantes, aprendices o aprendices empleados, con o sin remuneración, en un oficio u ocupación para adquirir experiencia laboral o educativa. "Empleado con salarios bajos" también incluye a una persona que ha contratado de forma independiente 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 inferior al salario medio por hora del Commonwealth, para todas las ocupaciones según lo informado, durante el año anterior, por la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de EE. UU. Para esta sección, "empleado con salarios bajos" no incluirá a ningún empleado cuyas ganancias se deriven, en su totalidad o en parte predominante, de comisiones de ventas, incentivos o bonificaciones pagadas al empleado por el empleador.

B. Ningún empleador deberá celebrar, hacer cumplir o amenazar con hacer cumplir un convenio de no competir con ningún empleado con salarios bajos.

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

D. Un empleado con salarios bajos puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente contra cualquier antiguo empleador o otra persona que intente hacer cumplir un convenio de no competir contra dicho empleado en violación de esta sección. Una acción bajo esta sección se presentará dentro de los dos años siguientes a la última de (i) la fecha en que se firmó el convenio de no competir, (ii) la fecha en que el empleado con salarios bajos se retiró del convenio de no competir, (iii) la fecha de terminación de la relación laboral, o (iv) la fecha en que el empleador adopte alguna medida para hacer cumplir el pacto de no competencia. El tribunal tendrá competencia para anular cualquier pacto de no competir con un empleado con salarios bajos y para ordenar todas las medidas apropiadas, incluida la prohibición de la conducta de cualquier persona a nombre o en nombre del empleador, el pago de daños y perjuicios y otorgar compensación perdida, daños y perjuicios punitivos, honorarios y costos de abogados. Ningún empleador podrá despedir, amenazar o de otra manera discriminar o tomar represalias contra un empleado con salarios bajos por entablar una acción civil conforme a esta sección.

E. Cualquier empleador que viole las disposiciones del inciso B según lo determine el Comisionado estará sujeto a una sanción civil de $10,000 por cada violación. Las sanciones civiles señaladas conforme a 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 antiguo empleador u otra persona que intente hacer cumplir un convenio de no competir contra dicho demandante.

G. Cada empleador deberá publicar una copia de esta sección o un resumen aprobado por el Departamento en el mismo lugar donde se publican otros avisos a 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 del Departamento una advertencia por escrito por la primera infracción, estará sujeto a una multa civil que no exceda los $250 por una segunda infracción y deberá estará sujeto a una multa civil que no exceda los $1,000 por una tercera y cada violación subsiguiente según lo determine el Comisionado. Las sanciones civiles adeudadas conforme a este inciso se pagarán al Comisionado para su depósito en el fondo general.

El Comisionado prescribirá procedimientos para el pago de las evaluaciones de sanciones propuestas que no sean impugnadas por los empleadores. Dichos procedimientos incluirán disposiciones para que un empleador acepte en la reducción 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 las que se hace referencia en la cita histórica al final de esta(s) sección(es) pueden no constituir una lista completa de dichos capítulos y pueden excluir capítulos cuyas disposiciones hayan expirado.

1/13/2023

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

VIRGINIA DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

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: http://www.doli.virginia.gov/doli_regulations/doli_regulations.html. 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) debe consultar con un número razonable de empleados acerca de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de empleo.

Citaciones

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

Penalidad Propuesta

La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de $15,375 por cada violación y multas opcionales de hasta $15,375 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta $15,375 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 $153,742 por cada violación. A todos los empleadores del sector público, departamentos, agencias, y otras subdivisiones políticas del estado estan sujetos a las penalidades provistas por 16VAC 25-60-260. La Ley también provee penalidades por actos criminales. Cualquier violación deliberada que resulte en la muerte de un empleado, al condenarse, se castiga con una multa de no más de $70,000 o con encarcelamiento por seis meses o ambos castigos. La condena de un empleador después de la primera condena es doble a estas penalidades.

Quejas

Los empleados y sus representantes tienen el derecho de entablar una reclamación en la oficina de VOSH (S.S.O.V) más cercana pidiendo una inspección si se cree que existen condiciones peligrosas o que afecta el bienestar. A petición, el VOSH (S.S.O.V.) no revelará los nombres de los empleados que presentan la queja.

Las quejas pueden dirigirse a las oficinas regionales de Departamento de Trabajo e Industria o a la oficina Estatal Empleadores señalada más abajo.

Discriminación

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

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

Quejas Contra la Administración del Plan del Estado

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

Covereage 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 como clasificar casos especificos. 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 (6) 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 veintícuatro (24) horas. El no reportarlas puede resultar en sanciones monetarias significativas.

EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA

Main Street Centre
600 East Main Street, Suite 207
Richmond, Virginia 23219
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
Main Street Centre
600 East Main Street, Suite 207
Richmond, Virginia 23219
(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 77
201 Lee Highway
Verona, VA 24482
(540) 248-9280

POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA

Gary G. Pan
Comisario

COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD DE VIRGINIA

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

Agosto, 2023

Departamento de Trabajo e Industria de Virginia
División de Derecho Laboral y Empleo

Aumentos de salario mínimo para

$12.00 por hora

Vigente a partir del 1 de enero de 2023

Empleados que reciben propinas

A los empleados que reciben propinas (aquellos que regularmente reciben más de $30.00 al mes en propinas) se les puede pagar el salario mínimo con propinas de $2.13 por hora. **Sin embargo**, el salario por hora de un empleado más las propinas **deben** cumplir con la tasa de salario mínimo de Virginia de $12.00 por hora. Si no lo hacen, un empleador **debe** pagar la diferencia a un empleado para que gane por lo **menos** $12.00 por hora.

La Ley de Salario Mínimo de Virginia no exime a los empleados según el tamaño de su empleador. A los empleados de empresas "pequeñas" generalmente se les **debe** pagar a una tarifa de no menos de $12.00 por hora.

Los empleados que anteriormente estaban exentos de la cobertura del salario mínimo *ahora pueden estar cubiertos por la Ley de Salario Mínimo de Virginia.*

Estas incluyen:

- **Empleados de Servicio Doméstico** - Empleados que realizan servicios relacionados con el cuidado de una persona en una casa particular o el mantenimiento de una casa particular o sus instalaciones.
  - Puede ser permanente o temporal
  - Incluye servicios como acompañantes, cocineros, meseros, mayordomos, mucamas, valets y choferes
- **Proveedores de atención domiciliaria**
- **Niñeras** que trabajan más de **10 horas** a la semana

Para mayor información por favor visite:

- Ley de Salario Mínimo de Virginia - Definiciones y Exenciones: http://law.lis.virginia.gov/vacode/title40.1/chapter3/section40.1-28.10/
- Ley de Salario Mínimo de Virginia - Tarifas: http://law.lis.virginia.gov/vacode/title40.1/chapter3/section40.1-28.10/
- Ley de normas laborales justas: https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/chapter-8

¿Preguntas?
Comuníquese con la División de Derecho Laboral

Teléfono: 804-786-2736
Fax: 804-371-4643
Correo electrónico: laborlaw@doli.virginia.gov
Sitio web: https://www.doli.virginia.gov/

Life's a little easier with eitc

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, returns 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 cause of the error.

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*.

¿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 (ATA, 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, podremos prohibirle reclamar el *EITC* por 2 años o 10 años, dependiendo de la causa de su error.

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

* *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.*

Department of the Treasury • **Internal Revenue Service** • www.irs.gov (Rev. 9-2019)

C0124

VIRGINIA

© 2024 ALLC

SP-VA-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0124 • 0124 • v26

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240123

Compliance Date January 2024

Always Designing for People®