





# VIRGINIA



## OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION



VIRGINIA DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

# 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 ten 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

### OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OFFICE LOCATIONS

Brookfield Place  
6606 West Broad Street, Suite 500  
Richmond, Virginia 23230  
VOICE (804) 371-2327  
FAX (804) 371-6524

[www.doli.virginia.gov](http://www.doli.virginia.gov)

**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

**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

**Northern Virginia/Manassas**  
6606 West Broad Street, 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

**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.

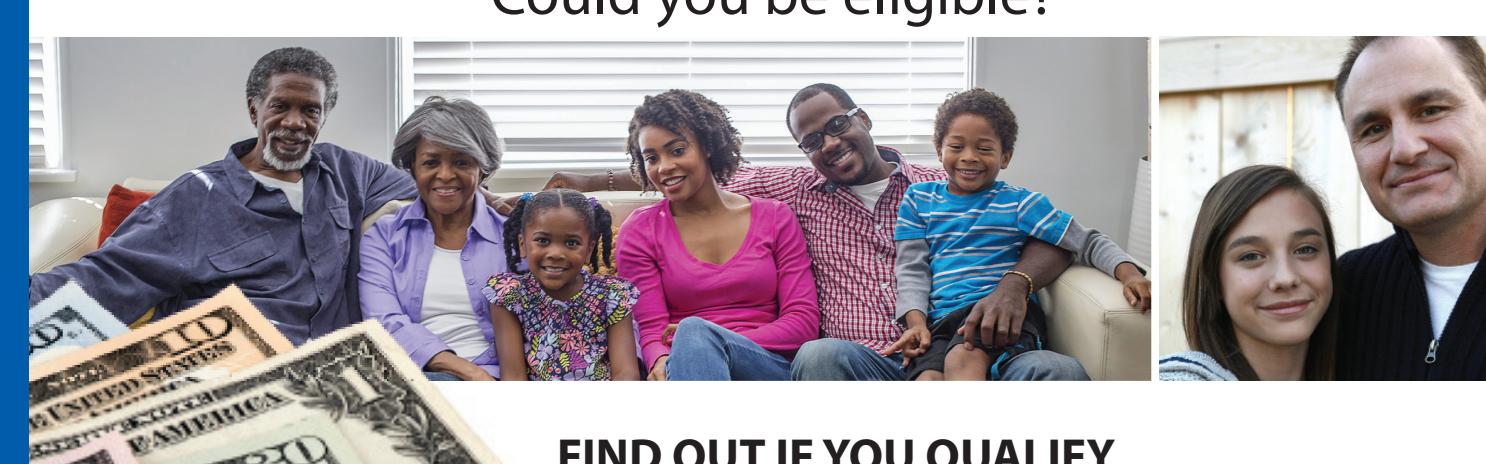
Revised August, 2024

### 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](http://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](http://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 restricts, 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, and 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 later 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.

"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.

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

F. 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, and proprietary or confidential information.

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

### LABOR LAW POSTER

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.

### EARNED INCOME TAX CREDIT

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, 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](http://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](http://www.irs.gov/VITA) or call 1-800-906-9887 to find a site.
- Use FreeFile at [www.irs.gov/FreeFile](http://www.irs.gov/FreeFile) for free online filing through commercially available tax preparation software.

EITC 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 recklessness 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 de 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 o 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 devolución 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](http://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](http://www.irs.gov/VITA) o llame al 1-800-906-9887 para encontrar un sitio.
- Utilice FreeFile en [www.irs.gov/FreeFile](http://www.irs.gov/FreeFile) para la presentación gratuita en línea a través de software de preparación de impuestos, disponible comercialmente.

\*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](http://www.irs.gov)

### DISCRIMINATION

### VIRGINIA HUMAN RIGHTS ACT

#### Code of Virginia - Title 2.2, Chapter 39

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](http://www.ag.virginia.gov/human_rights@oag.state.va.us)  
P: (804) 225-2292; I: (804) 225-3294

# VIRGINIA



LaborLawCenter.com  
1-800-745-9970 • Product ID: VA60SP  
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 LABORALES 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 PARA TODO EL ESTADO. LA COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD PROMULGA Y ADOPA 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 específicos 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 existe 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 se corrija la violación, o lo que ocurre 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 multasopcionales de hasta \$15,875 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta \$15,875 al dia por la falta de corrección de las violaciones dentro del periodo 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 condensarse, 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](http://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

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

Revisión: Agosto, 2024

### OFICINAS ESTATALES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES

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

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

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



POR EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA

**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

Gary G. Pan  
Comisario

**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

**COMISIÓN DE CÓDIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD DE VIRGINIA**

### ¿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](http://www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit)

Dos formas para incrementar sus ingresos:

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

✓ El Crédito Tributario Federal por Ingresos del Trabajo

✓ El Crédito de Virginia para individuos de bajos ingresos

Preguntas pueden ser contestadas llamando a la Comisión.

Un folleto explicando la Ley de Compensación Para Los Trabajadores es disponible sin costo de:

THE VIRGINIA WORKERS' COMPENSATION COMMISSION

333 E. Franklin St Richmond, Virginia 23219

1-877-664-2566

[www.workcomp.virginia.gov](http://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 VWCI

### 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 otra modo califiquen si son necesarias para ayudar a dicha persona a realizar un trabajo en particular, a menos que la adaptación imponga una dificultad indebidamente 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/ooc/state.vt.us](http://www.ag.virginia.gov/civilrights/ooc/state.vt.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, parte 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 viola 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.vt.us](http://www.ag.virginia.gov/human_rights/oag.state.vt.us)  
(P: 804) 225-2292; F: (804) 225-3294

### AVISOS 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 de UI en la primera semana en que el empleo se detiene o se reducen las horas de trabajo.

ESTADO PUEDE SOLICITAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPEÑO SI:

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

DEBERÁ PROPORCIONAR:

- su nombre y dirección
- su número de seguro Social
- su autorización para trabajar (si no es ciudadano o residente de los EE. UU.).

SÍESTA TOTALMENTE DESEMPEÑADO/A, EN UN PAROTEMPORAL. O SITRABAJA HORAS REDUCIDAS:

Una semana que esté desempleado/a, inscríbase para trabajar y presente una solicitud de beneficios. Puede presentar su solicitud en línea en [www.vect.virginia.gov](http://www.vect.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](http://www.vawc.virginia.gov).

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

- Provea su número de seguro Social y su número de identificación de empleo de Virginia.
- Hay servicios asistenciales disponibles para personas con discapacidades.
- Ser capaz y estar disponible para trabajar y trabajar activamente.
- Contar con información segura sobre las instrucciones de la Ley de Seguro de Desempleo de Virginia.

Consejos para presentar su reclamo: Si ya ha presentado su reclamo y haya cumplido con todos los requisitos de elegibilidad. Debe presentar su reclamo tan pronto como pueda desempleado o se reduzcan sus horas. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos y responsabilidades de la Ley de Compensación por Desempleo de Virginia, visite el sitio web [www.vect.virginia.gov](http://www.vect.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 asistenciales disponibles para personas con discapacidades.

Estar familiarizado con las leyes de idioma.

Solicitudes directas a: Employment Accounts

P. O. Box 26441

Richmond, VA 23261-6441

Life's a little easier with eitc  
earned income tax credit

To qualify, you must have low to mid income and meet the following rules:

- Must be a married couple
- 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 a citizen or resident alien all year
- May not file as married filing separately
- May not be a qualifying child of another person
- 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 the EITC!

- Go to [www.irs.gov/eitc](http://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](http://www.irs.gov/VITA) or call 1-800-906-9887 to find a site.
- Use FreeFile at [www.irs.gov/FreeFile](http://www.irs.gov/FreeFile) for free online filing through commercially available tax preparation software.

EIRS