



NOTICIA COMUNICACION LABORAL

Los empleadores de una empresa están cubiertos por la Ley de Comunicación Para Los Trabajadores de Virginia (Virginia Worker Communication Act). En caso de lesión por accidente o caso de una enfermedad ocupacional:

- EMPLEADO ENFERMO:**
 - 1. Dar aviso inmediato, por escrito, al empleador sobre la enfermedad ocupacional y la fecha del accidente o del inicio de la enfermedad ocupacional.
 - 2. Dar aviso inmediato al empleador y a Virginia Workers' Compensation Commission ("Comisión") de cualquier reclamo por compensación por períodos de incapacidad de más de siete días después del accidente. El caso de incapacidad debe ser reportado a un médico de los dependientes o beneficiarios del afiliado o a las personas que los representan.
 - 3. Presentar una solicitud a la Comisión para una evaluación dentro de dos años de la fecha de la lesión por accidente o de la primera consulta del diagnóstico de enfermedad ocupacional, en un lugar o en un acuerdo con el empleador o relación al pago de compensación bajo el plan.
 - 4. Presentar una solicitud a la Comisión dentro de los dos años de la fecha del accidente, si el trabajador médico no envió un informe por más de dos años de la fecha del accidente y el empleado no recibió una orden de la Comisión.
- NOTA:** El reporte de accidente de empleado no es la presentación del reclamo del empleado.

- EMPLEADOR ENFERMO:**
 - 1. Al momento del accidente, dar aviso al empleado el nombre de su médico más reciente, de los cuales el empleado puede escoger un médico para su tratamiento.
 - 2. Reportar los hechos a la Comisión a través de un representante o directamente a la Comisión.
 - 3. Determinar exactamente el estado semanal del empleado, incluyendo subdesempeño, comidas, uniformes, etc.

Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONALES (OSHA) DE VIRGINIA, POR AUTORIZACIÓN DEL TÍTULO 41 DE LAS LEYES LABORALES DE VIRGINIA, PROHIBE SEVERAMENTE EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL SALUD PARA LOS OBREROS. EL PROPOSITO DE LA LEY ES ASEGURAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLES POR TODO EL ESTADO. LA COMISION DE CODIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD PROMUEVA Y ADOPTA NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SE REQUIERE QUE TODOS LOS EMPLEADORES COMO LOS EMPLEADOS ACATAEN ESTAS NORMAS. ESTAS NORMAS SE ENCUENTRAN EN LA DESCRIPCION SIGUIENTE: https://doh.virginia.gov/regulatory_informations/ PARA RECIBIR COPIAS ESCRITAS DE LAS NORMAS QUE DEBEN EN VIRGINIA Y PARA OBTENER LOS NOMBRES DE LOS EXPERTOS DE LAS NORMAS DE GOBIERNO FEDERAL, PUEDE CONTACTAR A LAS OPCIONES 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 lo causen o puedan causar la muerte o un daño grave. Los empleadores deben acatar las normas de seguridad y salud ocupacionales especificadas 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 actividades y conductas 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 OSHA (S.O.V.I.) - 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 OSHA (S.O.V.I.) - 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.

Citacion
Si al inspeccionar, OSHA (S.O.V.I.) cree que el empleador ha violado la ley, recibirá una citación al empleador que violó. Cada citación especificará en qué parte del acto de la ley que se violó y qué se debe hacer para corregir la violación. La citación de OSHA (S.O.V.I.) debe ser promuevemento enviada en o cerca del lugar donde está la violación alegada por los días o hasta que se corrija la violación, o lo que ocurra primero, para advertir a los empleados sobre los peligros que puedan ocasionar.

Penalidad Propuesta
La Ley establece multas obligatorias contra los empleadores del sector privado de \$16,287 por cada violación y multas opcionales de hasta \$16,287 por cada violación no grave. Se pueden imponer multas de hasta \$16,287 al día por la falta de corrección de las violaciones dentro del período impuesto. Además, a cualquier empleador que intencionalmente o repetidamente viola la Ley, se le puede imponer penalidades de hasta \$162,849 por cada violación. A todos los empleadores del sector público, departamentos, agencias, y otras subdivisiones políticas del estado están sujetos a las penalidades propuestas por OSHA 25-6-290. La Ley también establece penalidades por actos criminales. Cualquier violación debidamente sancionada en el momento de un empleado, al condonarse, se castiga con una multa de no más de \$70,000 o con encarcelamiento por seis meses o ambos castigos. La condena de un empleado después de la primera condena es doble a estas penalidades.

Quejas
Los empleados y sus representantes tienen el derecho de introducir una reclamación en la oficina de OSHA (S.O.V.I.) más cercana a su lugar de trabajo si creen que existen condiciones peligrosas o que afecta al bienestar. A OSHA (S.O.V.I.) no revelará los nombres de los empleados que presentan la queja.

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

Quejas Contra la Administración del Estado
Las quejas contra el Plan de Administración del Estado: cualquier persona puede presentar una queja al Administrador Regional de OSHA (la dirección superior 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 (OSHA) 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 radioactivos y roles ferroviarios, ciertos contratos Federales y negocios cubiertos por la jurisdicción municipal 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 Acreditación e Interacción con la Seguridad y Salud para ayudar a los empleados. Se pueden conseguir estos servicios a su pedido en contacto con la Oficina del Departamento de Trabajo E Industria. Las direcciones aparecen abajo.

Mantenimiento de Registros
Los empleadores ahora tienen un nuevo sistema para registrar hechos de lugar de trabajo y enfermedades. Los archivos nuevos de OSHA (Forma 300) es más sencillo de comprender y utilizar. Utilizando un formato de pregunta y respuesta, la regla de los archivos revisados proporciona una guía para registrar hechos y enfermedades y explica cómo clasificar casos específicos. Los empleadores más pequeños (de menos de 100 empleados) son exentos de la mayoría de los requisitos. Para ver si su industria es parcialmente exenta, visite el sitio web de OSHA en <https://www.osha-slc.gov/recordkeeping300help.html>

Reporte de Accidentes
Todos los fatalidades deben ser reportadas a OSHA dentro de 30 días hábiles. Todas las lesiones o enfermedades que resulten en una hospitalización, amputación o pérdida de un día de trabajo de ser reportadas a OSHA dentro de veinticuatro (24) hrs. No se reportarán que resulten en sanciones monetarias significativas.

Headquarters	Lynchburg
Brookfield Place 600 West Broad St, Suite 500 Richmond, Virginia 23220 Richmond, VA 23220 (804) 371-3227	3704 Old Forest Road Suite B Lynchburg, VA 24001 (434) 385-0068
Brookfield Place 600 West Broad St, Suite 500 Richmond, Virginia 23220 Richmond, VA 23220 (804) 371-3104	Southwest/Riverside Brommer Village Park 2011 Lakes Creek Road Richmond, VA 23228 (804) 242-3680 (640) 249-8280
Northwest Virginia/Mansansas 9400 Innovation Drive, Suite 120, 468 East Main Street, Philadelphia, PA 19106-3309 (215) 681-4900	Abingdon The Johnson Center 468 East Main Street, Suite 114, Abingdon, VA 24210 (270) 876-5465

U.S. Department of Labor
OSHA Regional Administrator
The Curtis Center, STE 740 West
114 South Independence Mall East
Philadelphia, PA 19106-3309
(215) 681-4900

FOR THE DEPARTMENT OF LABOR
Y LA INDUSTRIA DE VIRGINIA
COMISION DE CODIGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN VIRGINIA
EMPLEADORES: ESTE AFICHE DEBER SER EXHIBIDO EN UN LUGAR EN EL ESTABLECIMIENTO EN EL CUAL SUS EMPLEADOS NORMALMENTE SE PRESENTAN A TRABAJAR.

¿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

¿Quieres saber más?
¡AVISAR SI CALIFICA!
Para el crédito tributario de la Commonwealth de Virginia ¡Visita la página de crédito para personas de bajos ingresos en el sitio de impuestos de Virginia: www.tax.virginia.gov/low-income-individuals-credit
Llámate al Departamento de Impuestos de Virginia: (804) 367-9031, PAY-VIAX: (804) 339-1307 o vísitelo: www.tax.virginia.gov

LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA

Código de Virginia - Título 2.2, Capítulo 39
Es la política del Estado Libre Asociado de Virginia:
Proteger a todas las personas dentro del Commonwealth de la discriminación legal por motivos de raza, color, religión, origen étnico o nacional, sexo, embarazo, parto o flecciones médicas relacionadas, edad, estado civil, orientación sexual, estado de género, condición de militar o discapacitado en el empleo, lugar de alojamiento público, seguridad pública, instituciones educacionales, o transacciones inmobiliarias; preservar la igualdad política, la salud y el bienestar general; y promover los derechos y privilegios de las personas dentro del Estado Libre Asociado contra cargas discriminatorias de discriminación legal.

Definición de práctica discriminatoria legal
Conducta que viola cualquier orden o regulación federal o de Virginia que rija la discriminación en una práctica discriminatoria legal bajo la Acta de Derechos Humanos de Virginia.

Las quejas se pueden presentar ante:
OFICINA DEL FISCAL GENERAL
Oficina de Derechos Civiles
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.leg.state.va.us
OVR/HR/DOA/STAFF.US
Teléfono: (804) 225-2292;
Fax: (804) 225-3294

Acta de Derechos Humanos de Virginia Acomodaciones razonables para embarazo

Protecciones contra discriminación - Código de Virginia § 2.2-3905.1
A partir del 1 de julio de 2020, los empleadores con cinco o más empleados durante un período de 90 días de un año están sujetos a las obligaciones de acomodaciones razonables para el embarazo, parto o flecciones médicas relacionadas, incluida la lactancia, a menos que la acomodación imponga una dificultad sustancial. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de una acomodación razonable por embarazo, parto o flecciones médicas relacionadas:
• tomar acciones adversas contra un empleado;
• negar empleo o ascensos;
• exigir a un empleado que se tome una licencia si se pueden proporcionar otras acomodaciones razonables.

Acomodaciones razonables
Ejemplos de acomodaciones razonables incluyen: desearse, para el día de nacimiento o más largo, desearse para evitar la lactancia materna, acceder a un lugar privado que sea un baño para la extracción de leche materna, adquisición o modificación de equipo o accesorios o modificación del horario de trabajo, un traslado temporal a un posición menos exigente o peligrosa, asistencia con el trabajo manual, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado, asignaciones de tareas nuevas y exoneración para recuperarse del parto.

Proceso interactivo
Cuando un empleado solicita una acomodación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno 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 pueden proporcionar.

Quejas
Cualquier persona que crea que los 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.leg.state.va.us
OVR/HR/DOA/STAFF.US
Teléfono: (804) 225-2292;
Fax: (804) 225-3294

RECURSOS PARA LOS VETERANOS DE VIRGINIA

Los siguientes recursos están disponibles sin costo para ayudar a los veteranos de Virginia. www.evs.virginia.gov

- Educación, Transición, y Empleo**
 - Educación, transición y empleo para veteranos
 - VET que significa que cada veterano o persona elegible tenga una oportunidad justa y equitativa para buscar un trabajo y acceder a servicios de apoyo, capacitación/entrenamiento profesional, preparación profesional y servicios de ingreso a la fuerza laboral estadounidense por (f).ll.
 - Teléfono: 1-877-286-1280
 - Correo electrónico: VETsupport@evs.virginia.gov
- Beneficios Fiscales**
 - Programa de apoyo a veteranos y familias de Virginia
 - WVS proporciona referencias de recursos, coordinación de servicios de apoyo a veteranos de Virginia, guardia honoraria, Reservas de las Fuerzas Armadas, familias y cuidadores.
 - Teléfono: 1-877-286-1280
 - Programa de apoyo a veteranos y familias de Virginia
 - WVS proporciona referencias de recursos, coordinación de servicios de apoyo a veteranos de Virginia, guardia honoraria, Reservas de las Fuerzas Armadas, familias y cuidadores.
 - Teléfono: 1-877-286-1280
- Beneficios Fiscales**
 - Impuestos de Virginia
 - Teléfono: 800-367-8031
 - www.tax.virginia.gov
- Beneficios de desempleo**
 - Comisión de Empleo de Virginia
 - Teléfono: 1-866-632-2363
 - www.vetjobs.gov
- Departamento de Asuntos de Veteranos de los EE. UU. Crisis de Veteranos**
 - Llama al 988, presiona 1 o envía un mensaje de texto al 832825
 - Solo los veteranos y miembros de su familia o familiares y confidentes.
 - www.veteranscrisisline.net

AVISO A LOS TRABAJADORES

Los beneficios del Seguro de Desempleo (DI) están disponibles para los trabajadores que están desempleados y que cumplen con los requisitos de los tipos de elegibilidad para el DI de Virginia. Puede presentar un reclamo de DI cuando termina en su empleo o es rebajado las horas de trabajo.
ESTÁ TRABAJANDO BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE DESEMPEÑO SI:
• Está trabajando con salarios a horas reducidas.
DEBERÁS PROPORCIONAR:
• Su nombre legal completo.
• Su número de Seguro Social.
• Su autorización para revelar su no es ciudadano o residente estadounidense).
SI ESTÁ TOTALMENTE DESEMPEÑADO, EN UN DESPESO TEMPORAL O SI TRABAJA HORARIOS REDUCIDOS:
• Presentar un reclamo ante la Comisión de Empleo y Trabajo.
• Haber generado salarios suficientes de empleados salarios a la hora durante un período de 18 meses de Virginia o cualquier otro estado dentro de su período base.
• Debe estar desempleado que sea culpa suya.
• Debe poder y estar dispuesto para trabajar y buscar trabajo activamente.
• Continuar presentando informes según las instrucciones de la Comisión de Empleo de Virginia.
NO se pueden pagar beneficios de desempleo hasta que haya presentado su reclamo y haya cumplido con todos los requisitos de elegibilidad. Debe presentar su reclamo tan pronto como quede disponible un reclamo para el seguro de desempleo. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos y responsabilidades según la Ley de Seguro de Desempleo de Virginia, visite el sitio web www.virginiadi.gov o llame a nuestro Centro de Atención al Cliente al 1-866-632-2362.
LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADOS PUBLIQUEN ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES.
LOS CAMERAS DE COMERCIO DEBEN PROPORCIONAR UNA COPIA DE ESTE AVISO A CADA TRABAJADOR AL MOMENTO DE LA SEPARACION DEL EMPLEO (42 USC § 1103 (n)(2)).
Un empleador programa que ofrece igualdad de oportunidades. Las aplicaciones y solicitudes de empleo serán revisadas y evaluadas por personas con discapacidades. Llámanos al 804-632-2363 o envíe un correo electrónico a Translat@evs.virginia.gov para obtener acomodaciones razonables.

Cuentas del empleador
P.O. Box 2641
Richmond, VA 23244-0241

Acta de Derechos Humanos de Virginia Acomodaciones Razonables para la Discapacidad
Protecciones contra la discriminación - Código de Virginia § 2.2-3905.1
A partir del 1 de julio de 2020, los empleadores con más de cinco empleados durante un período de 90 días de un año están sujetos a las obligaciones de acomodaciones razonables para las personas con discapacidades en la realización de su trabajo en particular, a menos que la acomodación imponga una dificultad sustancial. Los empleadores tampoco pueden, en respuesta a una solicitud de una acomodación razonable por discapacidad:
• tomar acciones adversas contra un empleado;
• negar empleo o ascensos;
• exigir a un empleado que se tome una licencia si se pueden proporcionar otras acomodaciones razonables.

Acomodaciones Razonables
Ejemplos de acomodaciones razonables incluyen: modificaciones de políticas de trabajo, permitiendo el uso de licencia, reasignación a un puesto vacante, adaptación o modificación de equipo, asistencia con el trabajo manual, reestructuración del trabajo, un horario de trabajo modificado y asignaciones de tareas nuevas.

Proceso interactivo
Cuando un empleado solicita una acomodación, los empleadores deben participar en un proceso interactivo oportuno 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 pueden proporcionar.

Quejas
Cualquier persona que crea que los 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.leg.state.va.us
OVR/HR/DOA/STAFF.US
Teléfono: (804) 225-2292;
Fax: (804) 225-3294

Aviso sobre el salario semanal promedio para el año 2026

De conformidad con el Código de Virginia, artículo 65-128.7, el término "salario promedio de los últimos 52 semanas" utilizado en la convención de los empleados, ha sido calculado por el Departamento de Ingresos y Anuncios de la Fuerza Laboral de Virginia para incluir a todos los empleados que pagan un promedio federal de \$17,071 por semana. "Salario promedio de los últimos 52 semanas" incluye a una persona que ha trabajado ininterrumpidamente a esta para la prestación de servicios desde una relación laboral que recibe una remuneración por su tiempo de espera media por hora en la Commonwealth para todas las categorías, según la información de los datos de la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.
A partir del 1 de julio de 2026, el "salario promedio de los últimos 52 semanas" incluye a un empleado que, independientemente de su género, semestre promedio, tiene derecho a una compensación por horas extra según las disposiciones de la Ley de Normas Laborales Virginia que cualquier hora trabajada que exceda las 40 horas en cualquier semana laboral.
Cualquier empleador que celebre, bajo contrato o acuerdo con haber cumplido un contrato de trabajo, debe proporcionar un salario base según el salario promedio de los últimos 52 semanas. Este salario base se aplicará para todos los salarios, honorarios de abogado, tarifas judiciales y sanciones monetarias de ley. El salario base se aplicará a los salarios de publicación para los empleados que son nombrados.
Para cualquier pregunta sobre los temas salariales anteriores y los requisitos legales, comuníquese con el personal de recursos humanos de la Oficina del Departamento de Trabajo e Industria de Virginia.

OFICINA DEL FISCAL GENERAL
Oficina de Derechos Civiles
202 North 9th Street
Richmond, Virginia 23219
www.leg.state.va.us
OVR/HR/DOA/STAFF.US
Teléfono: (804) 225-2292; Fax: (804) 225-3294

Ley de Salario Mínimo de Virginia

EL SALARIO MÍNIMO USD 12.77 POR HORA
A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2026
Como en el año 2024, a partir del 1 de enero de 2026, el salario mínimo por hora laboral del estado se establecerá en USD 12.77 por hora. Este cambio se basa en un cálculo que toma en cuenta la tasa de salario mínimo anterior (USD 12.41 por hora) y el cambio anual del Índice de Precios al Consumidor (25-9) 2024.
Los ajustes anuales a la tasa de salario mínimo de Virginia continuarán.

TAMAÑO DE LA EMPRESA
La Ley de Salario Mínimo de Virginia no aplica a los empleados en función del tamaño de su empleador.
Los empleadores deben recibir un salario de al menos USD 12.77 por hora, a menos que estén exentos según la Ley.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA
Según las disposiciones de "crédito por propina" de la Ley de Normas Justas de Trabajo, los empleadores que reciben propina (aquellas que regularmente reciben más de USD 30.00 al mes en propina) pueden recibir un salario mínimo para empleados que reciben propina, que es el USD 2.53 por hora. Sin embargo, el salario por hora de un empleado más propina deberá cumplir con la tasa de salario mínimo de Virginia de USD 12.77 por hora. Si no lo hacen, el empleador debe pagar la diferencia para garantizar que el empleado gane al menos USD 12.77 por hora.

¿Preguntas? Póngase en contacto con la División de Derecho Laboral y Empleo de DOL: (804) 766-2726 • labornet@evs.virginia.gov • www.dol.virginia.gov



Life's a little easier with EITC

EITC provides a boost to help pay your bills or save for a rainy day. EITC is for people who work for someone else or own or run a business or a farm. You qualify. You must have low to mid income and meet the following rules:

- Live in the U.S. either as a resident or alien.
- Must have earned income.
- Must have a Social Security Number but not employment taxes on or before the end of the return filing period.
- Cannot have investment income, such as interest income, over a certain amount.
- Must have a qualifying child or meet other requirements if you are married but not filing joint returns.
- May not be a qualifying child of another person.
- May not be a full-time student or have earned income.
- Must have a qualifying child or be the spouse of one who has a qualifying child.
- You are your spouse's filing a joint return must be at least age 25 on day you file.
- You are your spouse's filing a joint return must be at least age 19 on day you file.
- You are your spouse's filing a joint return must be qualified as a dependent of another person.
- Tomar acciones adversas contra un empleado;
- Negar empleo o ascensos;
- Exigir a un empleado que se tome una licencia si se pueden proporcionar otras acomodaciones razonables.

Do you want to help with the EITC?
To claim the EITC, you have to be the federal tax return filer on your tax and not just required to file. The IRS has the answers to all the questions you need about how to claim the EITC. However, it takes time to get the EITC credit. The fastest way to get the EITC credit is to use the EITC credit on your tax return.

Just imagine what you could do with the EITC.

The EITC provides an incentive for you to help pay your bills or save for a rainy day. EITC is for people who work for someone else or own or run a business or a farm. You qualify. You must have low to mid income and meet the following rules:

- Live in the U.S. either as a resident or alien.
- Must have earned income.
- Must have a Social Security Number but not employment taxes on or before the end of the return filing period.
- Cannot have investment income, such as interest income, over a certain amount.
- Must have a qualifying child or meet other requirements if you are married but not filing joint returns.
- May not be a qualifying child of another person.
- May not be a full-time student or have earned income.
- Must have a qualifying child or be the spouse of one who has a qualifying child.
- You are your spouse's filing a joint return must be at least age 25 on day you file.
- You are your spouse's filing a joint return must be at least age 19 on day you file.
- You are your spouse's filing a joint return must be qualified as a dependent of another person.
- Tomar acciones adversas contra un empleado;
- Negar empleo o ascensos;
- Exigir a un empleado que se tome una licencia si se pueden proporcionar otras acomodaciones razonables.

¿Quieres ayudar con el EITC?
Para reclamar el EITC, debes ser el responsable de declarar tus impuestos federales. No basta con que te pidan que presentes tus impuestos. Sin embargo, toma tiempo obtener el EITC. La forma más rápida de obtener el EITC es usar el EITC en tu declaración de impuestos.

Just imagine what you could do with the EITC.

The EITC provides an incentive for you to help pay your bills or save for a rainy day. EITC is for people who work for someone else or own or run a business or a farm. You qualify. You must have low to mid income and meet the following rules:

ADP
Always Designing for People
Employee:
For additional information on our services, visit www.adp.com
© 2026 ADP LLC
All the ADP products and services are the property of ADP.
0126-1 0126-1 V31