



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

WEST VIRGINIA y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

WEST VIRGINIA PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Gracias por elegir LaborLawCenter™ para cumplir con las regulaciones de cumplimiento para usted y sus trabajadores remotos!

- Esta guía cubre:**
- Uso remoto del trabajador
 - Impresión De La Ley Del Trabajo Posters
 - Envío de acuerdos de acuse de recibo personalizados

Cómo utilizar

En este documento se encuentran los carteles de leyes laborales estatales y federales que todos los empleados deben estar informados. Los nombres del cartel del estado están en rojo y los nombres del cartel federal están en azul.

Sus trabajadores remotos pueden hacer referencia a estas leyes en cualquier momento guardando el archivo en su escritorio o imprimiendo los carteles individuales.

Cómo imprimir los avisos individuales

Ubicado en la parte inferior, la esquina derecha en cada cartel es El icono de impresión. El tamaño de impresión requerido de la Agencia aparece al lado del icono. Haga clic en el icono para abrir La ventana 'Imprimir' y proceda.

Busque Este Botón

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTA: Cada aviso está formateado de acuerdo con las regulaciones estatales o federales, como tamaño de fuente, tamaño de publicación, color y diseño. Para estar en conformidad al imprimir los carteles, no escala.

Cómo personalizar y enviar el acuerdo de acuse de recibo

La última página de este documento incluye un "Reconocimiento de firma". Un acuerdo de reconocimiento firmado es importante para mantener en los registros de los empleados para mostrar que cada trabajador remoto ha sido informado de sus derechos en caso de conflictos laborales o demandas.

Antes de enviar a su trabajador remoto, debe completar el campo "Comentarios" con:

- La dirección o direcciones de correo electrónico de respuesta a las que el trabajador remoto debe enviar el acuse de recibo firmado
- Información adicional que su negocio requiere, como el número de identificación del empleado o dónde publicar las instrucciones

Cada trabajador remoto debe completar los campos "Nombre del Empleado" y "Fecha Recibida" antes de enviar de nuevo.

Completar Los Comentarios

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTA: Los reconocimientos firmados deben ser almacenados de forma segura por el administrador. Ese acuerdo es la única copia electrónica de acuse de recibo para sus registros. LaborLawCenter™ no almacena ni mantiene en sus archivos.

H.B. 4140 MEAL BREAKS



REGISTRADO - H.B. 4140

(Por Delegado S. Cook) - (Aprobado Marzo 11, 1994; Efectivo noventa días después de la aprobación)

UN DECRETO para enmendar tres, capítulo veintiuno del código de West Virginia, mil novecientos treinta y uno, enmendado, adicionándole una nueva sección, sección designada diez-a, en relación a la seguridad y bienestar de los empleados; y estableciendo una pausa garantizada para comer a todos los empleados.

Siendo promulgada por la legislatura de West Virginia:

Que el artículo tres, capítulo veintiuno de el código de West Virginia, mil novecientos treinta y uno, se enmienda, adicionándole una nueva sección, sección designada diez-a, que se lee como sigue:

ARTICULO 3. SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

§21310a Pausas para comer.

Durante el transcurso de un día de trabajo de seis o más horas. Debe dársele a todos los empleados la posibilidad de al menos veinte minutos de descanso para comer, a horas razonablemente determinadas por el empleador. Esta determinación será exigida en todas las situaciones donde los empleados no reciban los descansos necesarios y/o se les permita comer mientras trabajan.

TITULO 42, SERIE 8: ESTANDAR DE SALARIO MINIMO Y MAXIMO NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO

§4289.9 Periodos de Descanso: Los periodos de descanso de corta duración, de (5) a 20 minutos, deben ser contados como horas trabajadas.

TITULO 42, SERIE 5: PAGO DE SALARIO Y ACTO DE RECAUDACION

§4252 Definiciones 2.6

“Los periodos de descanso y/o de reposo” significa cuando un empleador autoriza, periodos de pausa y/o descanso, los cuales no excederán una duración de (20) minutos, que deberán ser contados como horas trabajadas.

ARTICULO 6: LEY DE TRABAJO INFANTIL

§ 2167. Horas y días de trabajo para menores.

Ningún niño menos a dieciséis años debe ser empleado o se le debe permitir trabajar por más de cinco horas continuas sin un intervalo de al menos treinta minutos de periodo de almuerzo, y ningún periodo menor a treinta minutos, para los propósitos de esta sección, significará una interrupción de un periodo continuo de trabajo.

Revised 10/07

PRINT

WHISTLE BLOWERS' PROTECTION ACT

AVISO VIRGINIA OCCIDENTAL LEY DE INFORMANTES

La Ley de informantes de Virginia Occidental protege a los trabajadores públicos contra el despido, discriminación o retaliación cuando ellos, de buena fe, reporten cualquier caso de

DESPILFARRO

Abuso sustancial, uso distinto, destrucción, o pérdida de fondos o recursos públicos

CRIMEN

Violaciones no técnicas de cualquier estatuto, regulación, ordenanza, o código de ética diseñado para proteger el interés público

W. Va. Code § 6C-1-1

Para reportar cualquier caso de despilfarro o crimen, como los definidos anteriormente, contacte al supervisor de personal apropiado en su oficina o agencia, u otros oficiales apropiados. Publicado y distribuido por la División de Personal de Virginia Occidental; revisado Noviembre 2003.

Revised November 2003

PRINT

WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA



1900 Kanawha Boulevard East - State Capitol Complex – Building 3, Room 200 - Charleston, WV 25305

Telephone: (304)558-7890

labor.wv.gov

Fax: (304)558-3797

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS EN WEST VIRGINIA

Este resumen debe colocarse en un lugar de fácil acceso para todos los empleados de acuerdo con los requisitos de del Código §21-5-9.

§21-5 EXIGE QUE EL EMPLEADOR:

Pague los salarios de los empleados, al menos, dos veces al mes, con un máximo de 19 días entre los días de pago.

Compensar a los empleados por los servicios prestados mediante pago en efectivo, cheque, depósito directo, o giro postal, y hacer los arreglos con un banco cercano al lugar de trabajo para que los empleados tengan acceso inmediato a sus salarios.

Cuando un empleado sea puesto en paro forzoso, renuncie, deje el trabajo, sea despedido o se declare en huelga, pagar al empleado en o antes del siguiente día de pago programado de manera regular por todo trabajo que él o ella haya realizado antes de su separación del empleo.

Tras la separación del empleo, pagar a un empleado los beneficios marginales vencidos y exigibles de acuerdo con el tiempo, términos y condiciones de un acuerdo entre el empleador y el empleado, ya sea verbal o escrito, si lo hay.

Notificar a los empleados por escrito al momento de la contratación, o mediante un anuncio publicado que sea accesible a todos los empleados, identificando la semana de trabajo, períodos de pago, día de pago regulares, y las prácticas y políticas de empleo con respecto a vacaciones, licencias por enfermedad y otros beneficios adicionales establecidos por el empleador, si los hubiere.

Dar a los empleados un aviso por escrito al menos 1 de período de pago completo antes de hacer cambios a la tasa salarial del empleado, sus beneficios sociales, la hora y el lugar del pago de nómina, o cualesquiera otros término o condiciones de empleo existentes.

Proporcionar a cada empleado una declaración detallada por escrito de las deducciones retenidas de su salario en cada período de pago.

PROHIBE QUE EL EMPLEADOR:

Venda bienes o suministros a los empleados a precios más altos que el valor actual de mercado.

Deduzca más del 25% de los ingresos netos de un empleado bajo una asignación salarial (excluyendo los montos requeridos por la ley en cuanto a retenciones o pagos sindicales o cuotas de clubes, planes de pensiones, planes de ahorro de nómina, cooperativas de crédito, organizaciones benéficas, y hospitalización y seguro médico).

Aceptar una asignación de sueldo que no contenga la firma notariada del empleado, especifique la cantidad total a pagar y el monto de las deducciones, y que diga que el 75% del salario neto del empleado está exento de asignación.

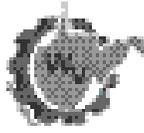
Negarse a pagar los salarios adeudados, hasta \$ 800.00, a los familiares de un empleado fallecido.

Revisado Enero 2018

PRINT

WEST VIRGINIA MINIMUM WAGE

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA



1900 Kanawha Boulevard East - State Capitol Complex – Building 3, Room 200 - Charleston, WV 25305

Telephone: (304)558-7890

labor.wv.gov

Fax: (304)558-3797

REQUISITOS DE SALARIO MÍNIMO

Un empleador que emplee a 6 o más trabajadores en un lugar separado, distinto y permanente durante cualquier semana calendario, incluyendo al Estado de West Virginia, y sus agencias y departamentos, debe cumplir con la ley del salario mínimo estatal.

Tasas salariales mínimas exigidas

- A partir del 1 de enero de 2016 los empleadores deben pagar a los empleados por lo menos \$ 8.75 por hora.

Tasas salariales mínimas requeridas para el salario de capacitación

- Un empleador puede pagar a un empleado menor de 20 años que haya sido contratado por primera vez el 1 de enero de 2015 o después de dicha fecha, un salario de capacitación de al menos \$ 6.40 por hora por los primeros 90 días de empleo.
- A partir del día 91 de empleo, el empleador debe pagar al trabajador el salario mínimo requerido.

Crédito permitido al salario mínimo para los empleados que reciben propinas

- A partir del 1 de enero de 2016 los empleadores pueden acreditar hasta 70%, o \$ 6.13 por hora, a la tasa de salario mínimo para los empleados que habitualmente reciben propinas, resultando en una tasa salarial por horas reducida de por lo menos \$ 2.62 por hora.
- Para poder hacer dicho crédito, los empleadores deben asegurarse que las propinas de los empleados y el salario por horas reducido sea igual al menos al salario mínimo requerido y deben mantener registros precisos de las propinas de los empleados.

Revisado Enero 2018

PRINT

DISCRIMINATION



AVISO

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE WEST VIRGINIA

Prohíbe la discriminación en el empleo y lugares de alojamiento público que se base en:

La raza, la religión, el color, el origen nacional, la ascendencia, el sexo,
la edad (40 o más), la ceguera o la discapacidad

LA LEY DE VIVIENDA JUSTA DE WEST VIRGINIA

Prohíbe la discriminación en la vivienda que se base en:

La raza, la religión, el color, el origen nacional, la ascendencia, el sexo,
la ceguera, la discapacidad, el estado familiar

LA LEY DE JUSTICIA PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE WEST VIRGINIA

Prohíbe la discriminación en el empleo que se base en:

El embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas.

Para más información o para presentar una queja, visite, llame o escriba a la Comisión de Derechos Humanos de WV a:

WV Human Rights Commission
Room 108 A, 1321 Plaza East
Charleston, WV 25301-1400

Teléfono:
304-558-2616
(Línea Gratuita) 888-676-5546

Página Web:
www.hrc.wv.gov

Revisado en 06/14/2016

PRINT

WORKERS' COMPENSATION



¡AVISO! A LOS TRABAJADORES

Usted tiene derecho a los beneficios médicos y beneficios por posibles incapacidades en el evento de una lesión laboral o enfermedad fuera del trabajo. Cuando ocurra una herida traumática o muerte, o se contrae una enfermedad ocupacional durante el ejercicio de su trabajo, debe notificar a su empleador inmediatamente. La falta de una notificación inmediata a su empleador sobre la lesión será motivo para negar una compensación y reducirá la credibilidad y veracidad de su reclamo. La notificación dada a su empleador dentro de los dos (2) días laborales siguientes a la lesión será tomada como una notificación inmediata.

Usted es responsable de diligenciar la aplicación de beneficios de compensación para los trabajadores dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la lesión. El tiempo límite para la reclamación por neumoconiosis ocupacional y enfermedades es de tres años desde la fecha de la última exposición. El tiempo límite para diligenciar reclamos por neumoconiosis ocupacional fatal/enfermedades ocupacionales es de un año. Para una muerte traumática, la solicitud debe ser diligenciada dentro de los seis meses siguientes a la muerte.

Si actualmente está recibiendo Beneficios por Incapacidad Total Permanente, queda usted notificado que es su responsabilidad informar a la División de Compensación de los Trabajadores, P.O. Box 431, Charleston, West Virginia Occidental 25332-0431, de su trabajo. En concordancia con la Sección 23-4-25 del Estatuto de las Compensaciones de los Trabajadores, sus Beneficios de Incapacidad Total Permanente deben ser otorgados mientras se encuentre empleado. Es un delito penal solicitar una reclamación falsa o entregar información falsa que soporte una reclamación.

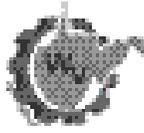
Oficina de Programas de Empleo Charleston, Virginia Occidental 25301

WC-E761 - Rev. 6-05

PRINT

WEST VIRGINIA FAMILY LEAVE ACT

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA



1900 Kanawha Boulevard East - State Capitol Complex – Building 3, Room 200 - Charleston, WV 25305

Telephone: (304)558-7890

labor.wv.gov

Fax: (304)558-3797

PARENTAL LEAVE ACT

LEY DE LICENCIA DE MATERNIDAD - (Cód. Vir. Occ. §21-5D-1, et, seq.). Esta legislación, promulgada en 1989, aplica a los trabajadores de todos los departamentos, divisiones, juntas, oficinas, agencias, comisiones u otras unidades del Gobierno estatal y Juntas Locales de Educación.

Bajo esta ley, un trabajador tiene el derecho a un total de 12 semanas de licencia de maternidad no remunerada siguiente al agotamiento de todos sus permisos anuales y personales, durante cualquier periodo de 12 meses. La licencia no remunerada debe ser concedida a un trabajador por cualquiera de las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o hija del trabajador
- La colocación del hijo o hija del trabajador para la adopción
- El cuidado del hijo o hija, cónyuge, padres, o dependientes del trabajador que tengan una condición de salud delicada

El estatuto más adelante establece que en caso de una condición de salud delicada, el permiso puede ser tomado intermitentemente cuando sea médicamente necesario.

Si es predecible la ausencia debido al nacimiento o adopción del hijo, el trabajador debe dar al empleador un aviso escrito dos semanas antes. Si la ausencia es predecible debido a un tratamiento médico o supervisión médica programados, el trabajador debe hacer un esfuerzo razonable para programar el permiso para no interrumpir las actividades del empleador, sujeto a la aprobación del proveedor de los cuidados médicos.

Si un trabajador solicita licencia de maternidad para cuidar de un miembro de la familia con una condición de salud delicada, el empleador puede solicitar al trabajador que entregue una certificación del proveedor de los cuidados médicos sobre la condición de salud del miembro de la familia y que la asistencia del trabajador es necesaria. La certificación debe ser suficiente si contiene lo siguiente:

- Que el hijo, dependiente, padre, o trabajador tiene una condición de salud delicada
- La fecha de la condición de salud delicada empezó y su duración probable
- Los hechos médicos concernientes a la condición de salud delicada, después de la terminar con el paciente

El puesto de trabajo desempeñado por un trabajador inmediatamente antes del permiso debe ser conservado y el trabajador debe regresar a dicho puesto a su regreso al trabajo. Sin embargo, el empleador puede contratar un trabajador temporal para ocupar el puesto por el periodo de tiempo que no pueda laborar el trabajador.

Ningún empleador podrá, porque un trabajador recibió una Licencia de maternidad, reducir o negar cualquier beneficio laboral o antigüedad que haya sido acumulada por el trabajador antes de empezar su permiso.

Revisado Enero 2018

PRINT

CHILD LABOR LAWS

PAUTAS ESPECÍFICAS DE EDAD PARA LA CONTRATACIÓN NIÑOS COMO EMPLEADOS EN WEST VIRGINIA

Los niños de 13 años de edad pueden

- Ser niños/as
- Participar en actividades de agricultura
- Repartir periódicos
- Ser un/a actor/iz o intérprete
- Trabajar para los padres en su negocio propio

Estrictamente no Permitido *se excluyen trabajos peligrosos

Requerimientos para Contratación de Niños/as de 14 y 15 años de edad

Se requiere de permiso de trabajo

- Derecho a 30 minutos de almuerzo después de cinco horas de trabajo
- Trabajo restringido a actividades no peligrosas
- Se prohíbe el trabajo en un bar o otros establecimientos donde la actividad primaria del negocio involucra la venta, repartición o servido de alcohol

Se limita el Número de Horas de Trabajo

MIENTRAS HAYA CLASES EN LA ESCUELA

No puede trabajar:

- más de tres horas por día
- más de 18 horas a la semana
- antes de las 7:00 am ó después de las 7:00 pm (sin permiso de supervisión)
- durante horas escolares normales

EMPLEO EN VERANO

No puede trabajar:

- más de 8 horas por día
- más de 40 horas a la semana
- antes de las 7:00 am o después de las 9:00 pm (sin permiso de supervisión)

Niños/as escolarizados en casa tampoco pueden trabajar durante horas de estudio.

Niños/as de 16 y 17 años de edad

Certificados de edad pueden ser requeridos por el empleador, No es un requerimiento de la ley

- el empleador puede exigir un certificado de edad como prueba
- número de horas de trabajo no restringido
- puede participar en actividades de bombero
- puede participar apagando incendios (como parte del equipo júnior de bomberos de bosques)
- se prohíbe que trabaje en un bar ó en otro establecimiento donde la actividad primaria del negocio involucre la venta, repartición o servido de alcohol.
- no puede conducir un vehículo como parte principal de su empleo o con propósitos de servicio postal
- trabajo limitado a ocupaciones no peligrosas acordes a la edad (Como se ha determinado por parte del Comisionado de Trabajo)

**Para obtener información adicional contacte: The West Virginia Division of Labor
Capitol Complex Building 6, Room 749B, Charleston, WV 25305 • (304) 558-7890**

Revised 10/07

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

WORKFORCE West Virginia

Aviso a los Trabajadores - Beneficios de Desempleo

DESEMPLEO TOTAL

Se le considera totalmente desempleado durante cualquier semana en la que esté totalmente separado de su empleo, sin realizar ningún servicio por el que se le hayan pagado salarios u otra remuneración.

Debe presentar su reclamación inicial por desempleo total en persona. Dado que las reclamaciones de compensación por desempleo se hacen efectivas el domingo de la semana en la que se presentan, debe presentar su reclamación inmediatamente después de que quede separado de su empleo. Se le instruirá sobre la presentación de su reclamación continua. Sus opciones para presentar reclamaciones continuas incluirán la presentación por teléfono o por internet.

DESEMPLEO PARCIAL:

Se le consideraría parcialmente desempleado si ha estado trabajando a tiempo completo, pero debido a la lentitud del negocio, una avería del equipo o razones similares, su empleador tiene que reducir sus horas durante la semana. Es posible que tenga derecho a beneficios parciales de desempleo durante esta semana si ganó menos de lo que sería su monto semanal de beneficios de desempleo, más \$60. Bajo estas condiciones, su empleador debe emitir un Informe de ingresos bajos para la semana, que muestre su salario bruto. Debe completar la parte de la reclamación del Informe de ingresos bajos y presentarla en la oficina de desempleo local como se indica en el formulario.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Para ser elegible monetariamente para recibir beneficios de desempleo, debe haber ganado \$2200 de salario bruto en un empleo cubierto durante dos o más trimestres calendario de su período base regular (los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres calendario completados) o período base alternativo (los últimos cuatro trimestres inmediatamente anteriores al primer día del año de beneficios de la persona).

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD - OTROS

Si está desempleado, solo tendrá derecho a recibir beneficios si:

- Ha presentado una reclamación de beneficios en una oficina de desempleo local.
- Se ha registrado para trabajar con la Oficina de Servicio de Empleo y continúa proporcionando información según las instrucciones.
- Puede trabajar y está disponible para un trabajo a tiempo completo para el que esté capacitado según su formación o experiencia previa.
- Está haciendo lo que una persona razonablemente prudente en su situación haría para encontrar trabajo.
- Ha solicitado y cumplido un período de espera de una semana durante su año de beneficios.

- Ha ganado salarios brutos inferiores al monto de su beneficio semanal más \$60 durante la semana para la que reclama los beneficios.
- Vuelve a calificar para una nueva reclamación después de haber tenido un año de beneficios anterior (debe haber ganado ocho veces su antigua cantidad de beneficios semanales en un empleo cubierto después del comienzo de su reclamación anterior).
- Debe participar en los servicios de creación de perfiles y reemplazo cuando se le seleccione.

DESCALIFICACIONES

Puede ser descalificado para obtener beneficios:

1. Si deja el trabajo voluntariamente sin una buena causa que implicase culpa por parte del empleador.
2. Si se le despide por mala conducta.
3. Si no logra, sin una buena causa, solicitar un trabajo adecuado disponible, aceptar un trabajo adecuado cuando se le ofrezca o regresar a su empleo por cuenta propia habitual cuando se le indique que lo haga.
4. Si está desempleado debido a una disputa laboral.
5. Por la semana por la que reciba salarios en lugar de aviso o Compensación Laboral por incapacidad total temporal.
6. Por la semana por la que reciba compensación por desempleo bajo las leyes de otro estado o de los Estados Unidos.
7. Por cualquier semana que esté entrenando, participando o preparándose para participar en eventos deportivos o atléticos si hay una seguridad razonable de que realizará dichos servicios en la temporada actual o en una próxima temporada.
8. Si usted es un empleado de una institución educativa o agencia de servicios educativos, por cualquier semana de desempleo que comience durante: una licencia sabática pagada; un período de vacaciones o días festivos entre dos años o términos académicos, si realiza servicios en el primer año o período académico o antes del comienzo de un período de vacaciones o días festivos, y existe un contrato o una garantía razonable de que realizará servicios en el segundo año o período académico, o después de un período de vacaciones o días festivos. (EXCEPCIÓN: Si tiene suficientes salarios no escolares en su período base para calificar para beneficios basados solo en los salarios no escolares, puede tener derecho a beneficios durante este período).
9. Durante cualquier semana sobre la base de los servicios prestados como extranjero, a menos que usted resida legalmente en los Estados Unidos y tenga un permiso válido para trabajar.
10. Si abandona el trabajo voluntariamente para

asistir a la escuela u otra institución educativa, o está esperando para ingresar a la escuela o a una institución educativa.

11. Por cada semana en la que esté desempleado debido a su solicitud o la de su agente debidamente autorizado para unas vacaciones en un momento especificado que no deja a su empleador otra alternativa que suspender las operaciones.
12. Para la semana en la que reciba cualquier anualidad, pensión u otro pago de jubilación de un empleador del período base, o de un fondo al que haya contribuido un empleador del período base. Si su remuneración es inferior a las prestaciones de desempleo que de otro modo le correspondan, sus prestaciones de desempleo se reducirán en la cantidad de su anualidad, pensión, etc.
13. Por cada semana y durante 52 semanas a partir de entonces, si el comisionado encuentra que usted, dentro de los 24 meses anteriores, a sabiendas hizo una declaración falsa o no reveló un hecho material con el fin de obtener o aumentar o intentar obtener o aumentar un beneficio; y usted será considerado culpable de un delito menor y puede estar sujeto a sanciones severas.

Ni el efecto completo ni la duración de una descalificación se dan aquí en detalle.

NUMERO DE SEGURO SOCIAL

Lleve consigo su tarjeta de seguro social cuando se presente en la oficina local. Su número de Seguro Social solo se imprimirá en los documentos más relevantes.

PROGRAMA DE RETENCIÓN VOLUNTARIA DE IMPUESTO A LA RENTA

Los beneficios de compensación por desempleo están sujetos al impuesto federal sobre la renta y existen requisitos relacionados con los pagos de impuestos estimados. Puede optar por que el impuesto federal sobre la renta se deduzca y retenga de cualquier beneficio de desempleo que se le pague.

OFICINAS DE RECLAMACIONES

Estas **OFICINAS DE RECLAMACIONES A TIEMPO COMPLETO** funcionan de lunes a viernes cada semana:

| | |
|------------|---------------|
| BECKLEY | MARTINSBURG |
| CHARLESTON | MERCER COUNTY |
| CLARKSBURG | MORGANTOWN |
| ELKINS | PARKERSBURG |
| FAIRMONT | PUTNAM |
| GREENBRIER | SOUTH BRANCH |
| VALLEY | SUMMERSVILLE |
| HUNTINGTON | WEIRTON |
| LOGAN | WELCH |
| | WHEELING |

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

TABLA DE BENEFICIOS POR LA COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

| Tipo de salario | Salariosen Periodo Base | Índice de Beneficio semanal | Índice de Beneficio Max | Tipo de salario | Salariosen Periodo Base | Índice de Beneficio semanal | Índice de Beneficio Max. | Tipo de salario | Salariosen Periodo Base | Índice de Beneficio semanal | Índice de Beneficio Max. |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | por debajo \$2,200 | inelegible | | 129 | 21,400.00 - 21,549.99 | 227.00 | 5,902.00 | 258 | 40,750.00 - 40,899.99 | 431.00 | 11,206.00 |
| 1 | \$2,200.00 - 2,349.99 | 24.00 | 624.00 | 130 | 21,550.00 - 21,699.99 | 228.00 | 5,928.00 | 259 | 40,900.00 - 41,049.99 | 433.00 | 11,258.00 |
| 2 | 2,350.00 - 2,499.99 | 25.00 | 650.00 | 131 | 21,700.00 - 21,849.99 | 230.00 | 5,980.00 | 260 | 41,050.00 - 41,199.99 | 434.00 | 11,284.00 |
| 3 | 2,500.00 - 2,649.99 | 27.00 | 702.00 | 132 | 21,850.00 - 21,999.99 | 231.00 | 6,006.00 | 261 | 41,200.00 - 41,349.99 | 436.00 | 11,336.00 |
| 4 | 2,650.00 - 2,799.99 | 28.00 | 728.00 | 133 | 22,000.00 - 22,149.99 | 233.00 | 6,058.00 | 262 | 41,350.00 - 41,499.99 | 438.00 | 11,388.00 |
| 5 | 2,800.00 - 2,949.99 | 30.00 | 780.00 | 134 | 22,150.00 - 22,299.99 | 235.00 | 6,110.00 | 263 | 41,500.00 - 41,649.99 | 439.00 | 11,414.00 |
| 6 | 2,950.00 - 3,099.99 | 31.00 | 806.00 | 135 | 22,300.00 - 22,449.99 | 236.00 | 6,136.00 | 264 | 41,650.00 - 41,799.99 | 441.00 | 11,466.00 |
| 7 | 3,100.00 - 3,249.99 | 33.00 | 858.00 | 136 | 22,450.00 - 22,599.99 | 238.00 | 6,188.00 | 265 | 41,800.00 - 41,949.99 | 442.00 | 11,492.00 |
| 8 | 3,250.00 - 3,399.99 | 35.00 | 910.00 | 137 | 22,600.00 - 22,749.99 | 239.00 | 6,214.00 | 266 | 41,950.00 - 42,099.99 | 444.00 | 11,544.00 |
| 9 | 3,400.00 - 3,549.99 | 36.00 | 936.00 | 138 | 22,750.00 - 22,899.99 | 241.00 | 6,266.00 | 267 | 42,100.00 - 42,249.99 | 446.00 | 11,596.00 |
| 10 | 3,550.00 - 3,699.99 | 38.00 | 988.00 | 139 | 22,900.00 - 23,049.99 | 243.00 | 6,318.00 | 268 | 42,250.00 - 42,399.99 | 447.00 | 11,622.00 |
| 11 | 3,700.00 - 3,849.99 | 39.00 | 1,014.00 | 140 | 23,050.00 - 23,199.99 | 244.00 | 6,344.00 | 269 | 42,400.00 - 42,549.99 | 449.00 | 11,674.00 |
| 12 | 3,850.00 - 3,999.99 | 41.00 | 1,066.00 | 141 | 23,200.00 - 23,349.99 | 246.00 | 6,396.00 | 270 | 42,550.00 - 42,699.99 | 450.00 | 11,700.00 |
| 13 | 4,000.00 - 4,149.99 | 43.00 | 1,118.00 | 142 | 23,350.00 - 23,499.99 | 247.00 | 6,422.00 | 271 | 42,700.00 - 42,849.99 | 452.00 | 11,752.00 |
| 14 | 4,150.00 - 4,299.99 | 44.00 | 1,144.00 | 143 | 23,500.00 - 23,649.99 | 249.00 | 6,474.00 | 272 | 42,850.00 - 42,999.99 | 454.00 | 11,804.00 |
| 15 | 4,300.00 - 4,449.99 | 46.00 | 1,196.00 | 144 | 23,650.00 - 23,799.99 | 250.00 | 6,500.00 | 273 | 43,000.00 - 43,149.99 | 455.00 | 11,830.00 |
| 16 | 4,450.00 - 4,599.99 | 47.00 | 1,222.00 | 145 | 23,800.00 - 23,949.99 | 252.00 | 6,552.00 | 274 | 43,150.00 - 43,299.99 | 457.00 | 11,882.00 |
| 17 | 4,600.00 - 4,749.99 | 49.00 | 1,274.00 | 146 | 23,950.00 - 24,099.99 | 254.00 | 6,604.00 | 275 | 43,300.00 - 43,449.99 | 458.00 | 11,908.00 |
| 18 | 4,750.00 - 4,899.99 | 51.00 | 1,326.00 | 147 | 24,100.00 - 24,249.99 | 255.00 | 6,630.00 | 276 | 43,450.00 - 43,599.99 | 460.00 | 11,960.00 |
| 19 | 4,900.00 - 5,049.99 | 52.00 | 1,352.00 | 148 | 24,250.00 - 24,399.99 | 257.00 | 6,682.00 | 277 | 43,600.00 - 43,749.99 | 461.00 | 11,986.00 |
| 20 | 5,050.00 - 5,199.99 | 54.00 | 1,404.00 | 149 | 24,400.00 - 24,549.99 | 258.00 | 6,708.00 | 278 | 43,750.00 - 43,899.99 | 463.00 | 12,038.00 |
| 21 | 5,200.00 - 5,349.99 | 55.00 | 1,430.00 | 150 | 24,550.00 - 24,699.99 | 260.00 | 6,760.00 | 279 | 43,900.00 - 44,049.99 | 465.00 | 12,090.00 |
| 22 | 5,350.00 - 5,499.99 | 57.00 | 1,482.00 | 151 | 24,700.00 - 24,849.99 | 262.00 | 6,812.00 | 280 | 44,050.00 - 44,199.99 | 466.00 | 12,116.00 |
| 23 | 5,500.00 - 5,649.99 | 58.00 | 1,508.00 | 152 | 24,850.00 - 24,999.99 | 263.00 | 6,838.00 | 281 | 44,200.00 - 44,349.99 | 468.00 | 12,168.00 |
| 24 | 5,650.00 - 5,799.99 | 60.00 | 1,560.00 | 153 | 25,000.00 - 25,149.99 | 265.00 | 6,890.00 | 282 | 44,350.00 - 44,499.99 | 469.00 | 12,194.00 |
| 25 | 5,800.00 - 5,949.99 | 62.00 | 1,612.00 | 154 | 25,150.00 - 25,299.99 | 266.00 | 6,916.00 | 283 | 44,500.00 - 44,649.99 | 471.00 | 12,246.00 |
| 26 | 5,950.00 - 6,099.99 | 63.00 | 1,638.00 | 155 | 25,300.00 - 25,449.99 | 268.00 | 6,968.00 | 284 | 44,650.00 - 44,799.99 | 473.00 | 12,298.00 |
| 27 | 6,100.00 - 6,249.99 | 65.00 | 1,690.00 | 156 | 25,450.00 - 25,599.99 | 269.00 | 6,994.00 | 285 | 44,800.00 - 44,949.99 | 474.00 | 12,324.00 |
| 28 | 6,250.00 - 6,399.99 | 66.00 | 1,716.00 | 157 | 25,600.00 - 25,749.99 | 271.00 | 7,046.00 | 286 | 44,950.00 - 45,099.99 | 476.00 | 12,376.00 |
| 29 | 6,400.00 - 6,549.99 | 68.00 | 1,768.00 | 158 | 25,750.00 - 25,899.99 | 273.00 | 7,098.00 | 287 | 45,100.00 - 45,249.99 | 477.00 | 12,402.00 |
| 30 | 6,550.00 - 6,699.99 | 70.00 | 1,820.00 | 159 | 25,900.00 - 26,049.99 | 274.00 | 7,124.00 | 288 | 45,250.00 - 45,399.99 | 479.00 | 12,402.00 |
| 31 | 6,700.00 - 6,849.99 | 71.00 | 1,846.00 | 160 | 26,050.00 - 26,199.99 | 276.00 | 7,176.00 | 289 | 45,400.00 - 45,549.99 | 480.00 | 12,480.00 |
| 32 | 6,850.00 - 6,999.99 | 73.00 | 1,898.00 | 161 | 26,200.00 - 26,349.99 | 277.00 | 7,202.00 | 290 | 45,550.00 - 45,699.99 | 482.00 | 12,532.00 |
| 33 | 7,000.00 - 7,149.99 | 74.00 | 1,924.00 | 162 | 26,350.00 - 26,499.99 | 279.00 | 7,254.00 | 291 | 45,700.00 - 45,849.99 | 484.00 | 12,584.00 |
| 34 | 7,150.00 - 7,299.99 | 76.00 | 1,976.00 | 163 | 26,500.00 - 26,649.99 | 281.00 | 7,306.00 | 292 | 45,850.00 - 45,999.99 | 485.00 | 12,610.00 |
| 35 | 7,300.00 - 7,449.99 | 78.00 | 2,028.00 | 164 | 26,650.00 - 26,799.99 | 282.00 | 7,332.00 | 293 | 46,000.00 - 46,149.99 | 487.00 | 12,662.00 |
| 36 | 7,450.00 - 7,599.99 | 79.00 | 2,054.00 | 165 | 26,800.00 - 26,949.99 | 284.00 | 7,384.00 | 294 | 46,150.00 - 46,299.99 | 488.00 | 12,688.00 |
| 37 | 7,600.00 - 7,749.99 | 81.00 | 2,106.00 | 166 | 26,950.00 - 27,099.99 | 285.00 | 7,410.00 | 295 | 46,300.00 - 46,449.99 | 490.00 | 12,740.00 |
| 38 | 7,750.00 - 7,899.99 | 82.00 | 2,132.00 | 167 | 27,100.00 - 27,249.99 | 287.00 | 7,462.00 | 296 | 46,450.00 - 46,599.99 | 492.00 | 12,792.00 |
| 39 | 7,900.00 - 8,049.99 | 84.00 | 2,184.00 | 168 | 27,250.00 - 27,399.99 | 289.00 | 7,514.00 | 297 | 46,600.00 - 46,749.99 | 493.00 | 12,818.00 |
| 40 | 8,050.00 - 8,199.99 | 85.00 | 2,210.00 | 169 | 27,400.00 - 27,549.99 | 290.00 | 7,540.00 | 298 | 46,750.00 - 46,899.99 | 495.00 | 12,870.00 |
| 41 | 8,200.00 - 8,349.99 | 87.00 | 2,262.00 | 170 | 27,550.00 - 27,699.99 | 292.00 | 7,592.00 | 299 | 46,900.00 - 47,049.99 | 496.00 | 12,896.00 |
| 42 | 8,350.00 - 8,499.99 | 89.00 | 2,314.00 | 171 | 27,700.00 - 27,849.99 | 293.00 | 7,618.00 | 300 | 47,050.00 - 47,199.99 | 498.00 | 12,948.00 |
| 43 | 8,500.00 - 8,649.99 | 90.00 | 2,340.00 | 172 | 27,850.00 - 27,999.99 | 295.00 | 7,670.00 | 301 | 47,200.00 - 47,349.99 | 500.00 | 13,000.00 |
| 44 | 8,650.00 - 8,799.99 | 92.00 | 2,392.00 | 173 | 28,000.00 - 28,149.99 | 296.00 | 7,696.00 | 302 | 47,350.00 - 47,499.99 | 501.00 | 13,026.00 |
| 45 | 8,800.00 - 8,949.99 | 93.00 | 2,418.00 | 174 | 28,150.00 - 28,299.99 | 298.00 | 7,748.00 | 303 | 47,500.00 - 47,649.99 | 503.00 | 13,078.00 |
| 46 | 8,950.00 - 9,099.99 | 95.00 | 2,470.00 | 175 | 28,300.00 - 28,449.99 | 300.00 | 7,800.00 | 304 | 47,650.00 - 47,799.99 | 504.00 | 13,104.00 |
| 47 | 9,100.00 - 9,249.99 | 97.00 | 2,522.00 | 176 | 28,450.00 - 28,599.99 | 301.00 | 7,826.00 | 305 | 47,800.00 - 47,949.99 | 506.00 | 13,156.00 |
| 48 | 9,250.00 - 9,399.99 | 98.00 | 2,548.00 | 177 | 28,600.00 - 28,749.99 | 303.00 | 7,878.00 | 306 | 47,950.00 - 48,099.99 | 507.00 | 13,182.00 |
| 49 | 9,400.00 - 9,549.99 | 100.00 | 2,600.00 | 178 | 28,750.00 - 28,899.99 | 304.00 | 7,904.00 | 307 | 48,100.00 - 48,249.99 | 509.00 | 13,234.00 |
| 50 | 9,550.00 - 9,699.99 | 101.00 | 2,626.00 | 179 | 28,900.00 - 29,049.99 | 306.00 | 7,956.00 | 308 | 48,250.00 - 48,399.99 | 511.00 | 13,286.00 |
| 51 | 9,700.00 - 9,849.99 | 103.00 | 2,678.00 | 180 | 29,050.00 - 29,199.99 | 308.00 | 8,008.00 | 309 | 48,400.00 - 48,549.99 | 512.00 | 13,312.00 |
| 52 | 9,850.00 - 9,999.99 | 104.00 | 2,704.00 | 181 | 29,200.00 - 29,349.99 | 309.00 | 8,034.00 | 310 | 48,550.00 - 48,699.99 | 514.00 | 13,364.00 |
| 53 | 10,000.00 - 10,149.99 | 106.00 | 2,756.00 | 182 | 29,350.00 - 29,499.99 | 311.00 | 8,086.00 | 311 | 48,700.00 - 48,849.99 | 515.00 | 13,390.00 |
| 54 | 10,150.00 - 10,299.99 | 108.00 | 2,808.00 | 183 | 29,500.00 - 29,649.99 | 312.00 | 8,112.00 | 312 | 48,850.00 - 48,999.99 | 517.00 | 13,442.00 |
| 55 | 10,300.00 - 10,449.99 | 109.00 | 2,834.00 | 184 | 29,650.00 - 29,799.99 | 314.00 | 8,164.00 | 313 | 49,000.00 - 49,149.99 | 519.00 | 13,494.00 |
| 56 | 10,450.00 - 10,599.99 | 111.00 | 2,886.00 | 185 | 29,800.00 - 29,949.99 | 315.00 | 8,190.00 | 314 | 49,150.00 - 49,299.99 | 520.00 | 13,520.00 |
| 57 | 10,600.00 - 10,749.99 | 112.00 | 2,912.00 | 186 | 29,950.00 - 30,099.99 | 317.00 | 8,242.00 | 315 | 49,300.00 - 49,449.99 | 522.00 | 13,572.00 |
| 58 | 10,750.00 - 10,899.99 | 114.00 | 2,964.00 | 187 | 30,100.00 - 30,249.99 | 319.00 | 8,294.00 | 316 | 49,450.00 - 49,599.99 | 523.00 | 13,598.00 |
| 59 | 10,900.00 - 11,049.99 | 116.00 | 3,016.00 | 188 | 30,250.00 - 30,399.99 | 320.00 | 8,320.00 | 317 | 49,600.00 - 49,749.99 | 525.00 | 13,650.00 |
| 60 | 11,050.00 - 11,199.99 | 117.00 | 3,042.00 | 189 | 30,400.00 - 30,549.99 | 322.00 | 8,372.00 | 318 | 49,750.00 - 49,899.99 | 526.00 | 13,676.00 |
| 61 | 11,200.00 - 11,349.99 | 119.00 | 3,094.00 | 190 | 30,550.00 - 30,699.99 | 323.00 | 8,398.00 | 319 | 49,900.00 - 50,049.99 | 528.00 | 13,728.00 |
| 62 | 11,350.00 - 11,499.99 | 120.00 | 3,120.00 | 191 | 30,700.00 - 30,849.99 | 325.00 | 8,450.00 | 320 | 50,050.00 - 50,199.99 | 530.00 | 13,780.00 |
| 63 | 11,500.00 - 11,649.99 | 122.00 | 3,172.00 | 192 | 30,850.00 - 30,999.99 | 327.00 | 8,502.00 | 321 | 50,200.00 - 50,349.99 | 531.00 | 13,806.00 |

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

| | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------|--------|----------|-----|-----------------------|--------|-----------|-----|-----------------------|--------|-----------|
| 64 | 11,650.00 - 11,799.99 | 124.00 | 3,224.00 | 193 | 31,000.00 - 31,149.99 | 328.00 | 8,528.00 | 322 | 50,350.00 - 50,499.99 | 533.00 | 13,858.00 |
| 65 | 11,800.00 - 11,949.99 | 125.00 | 3,250.00 | 194 | 31,150.00 - 31,299.99 | 330.00 | 8,580.00 | 323 | 50,500.00 - 50,649.99 | 534.00 | 13,884.00 |
| 66 | 11,950.00 - 12,099.99 | 127.00 | 3,302.00 | 195 | 31,300.00 - 31,449.99 | 331.00 | 8,606.00 | 324 | 50,650.00 - 50,799.99 | 536.00 | 13,936.00 |
| 67 | 12,100.00 - 12,249.99 | 128.00 | 3,328.00 | 196 | 31,450.00 - 31,599.99 | 333.00 | 8,658.00 | 325 | 50,800.00 - 50,949.99 | 538.00 | 13,988.00 |
| 68 | 12,250.00 - 12,399.99 | 130.00 | 3,380.00 | 197 | 31,600.00 - 31,749.99 | 335.00 | 8,710.00 | 326 | 50,950.00 - 51,099.99 | 539.00 | 14,014.00 |
| 69 | 12,400.00 - 12,549.99 | 131.00 | 3,406.00 | 198 | 31,750.00 - 31,899.99 | 336.00 | 8,736.00 | 327 | 51,100.00 - 51,249.99 | 541.00 | 14,066.00 |
| 70 | 12,550.00 - 12,699.99 | 133.00 | 3,458.00 | 199 | 31,900.00 - 32,049.99 | 338.00 | 8,788.00 | 328 | 51,250.00 - 51,399.99 | 542.00 | 14,092.00 |
| 71 | 12,700.00 - 12,849.99 | 135.00 | 3,510.00 | 200 | 32,050.00 - 32,199.99 | 339.00 | 8,814.00 | 329 | 51,400.00 - 51,549.99 | 544.00 | 14,144.00 |
| 72 | 12,850.00 - 12,999.99 | 136.00 | 3,536.00 | 201 | 32,200.00 - 32,349.99 | 341.00 | 8,866.00 | 330 | 51,550.00 - 51,699.99 | 546.00 | 14,196.00 |
| 73 | 13,000.00 - 13,149.99 | 138.00 | 3,588.00 | 202 | 32,350.00 - 32,499.99 | 342.00 | 8,892.00 | 331 | 51,700.00 - 51,849.99 | 547.00 | 14,222.00 |
| 74 | 13,150.00 - 13,299.99 | 139.00 | 3,614.00 | 203 | 32,500.00 - 32,649.99 | 344.00 | 8,944.00 | 332 | 51,850.00 - 51,999.99 | 549.00 | 14,274.00 |
| 75 | 13,300.00 - 13,449.99 | 141.00 | 3,666.00 | 204 | 32,650.00 - 32,799.99 | 346.00 | 8,996.00 | 333 | 52,000.00 - 52,149.99 | 550.00 | 14,300.00 |
| 76 | 13,450.00 - 13,599.99 | 143.00 | 3,718.00 | 205 | 32,800.00 - 32,949.99 | 347.00 | 9,022.00 | 334 | 52,150.00 - 52,299.99 | 552.00 | 14,352.00 |
| 77 | 13,600.00 - 13,749.99 | 144.00 | 3,744.00 | 206 | 32,950.00 - 33,099.99 | 349.00 | 9,074.00 | 335 | 52,300.00 - 52,449.99 | 553.00 | 14,378.00 |
| 78 | 13,750.00 - 13,899.99 | 146.00 | 3,796.00 | 207 | 33,100.00 - 33,249.99 | 350.00 | 9,100.00 | 336 | 52,450.00 - 52,599.99 | 555.00 | 14,430.00 |
| 79 | 13,900.00 - 14,049.99 | 147.00 | 3,822.00 | 208 | 33,250.00 - 33,399.99 | 352.00 | 9,152.00 | 337 | 52,600.00 - 52,749.99 | 557.00 | 14,482.00 |
| 80 | 14,050.00 - 14,199.99 | 149.00 | 3,874.00 | 209 | 33,400.00 - 33,549.99 | 354.00 | 9,204.00 | 338 | 52,750.00 - 52,899.99 | 558.00 | 14,508.00 |
| 81 | 14,200.00 - 14,349.99 | 150.00 | 3,900.00 | 210 | 33,550.00 - 33,699.99 | 355.00 | 9,230.00 | 339 | 52,900.00 - 53,049.99 | 560.00 | 14,560.00 |
| 82 | 14,350.00 - 14,499.99 | 152.00 | 3,952.00 | 211 | 33,700.00 - 33,849.99 | 357.00 | 9,282.00 | 340 | 53,050.00 - 53,199.99 | 561.00 | 14,586.00 |
| 83 | 14,500.00 - 14,649.99 | 154.00 | 4,004.00 | 212 | 33,850.00 - 33,999.99 | 358.00 | 9,308.00 | 341 | 53,200.00 - 53,349.99 | 563.00 | 14,638.00 |
| 84 | 14,650.00 - 14,799.99 | 155.00 | 4,030.00 | 213 | 34,000.00 - 34,149.99 | 360.00 | 9,360.00 | 342 | 53,350.00 - 53,499.99 | 565.00 | 14,690.00 |
| 85 | 14,800.00 - 14,949.99 | 157.00 | 4,082.00 | 214 | 34,150.00 - 34,299.99 | 361.00 | 9,386.00 | 343 | 53,500.00 - 53,649.99 | 566.00 | 14,716.00 |
| 86 | 14,950.00 - 15,099.99 | 158.00 | 4,108.00 | 215 | 34,300.00 - 34,449.99 | 363.00 | 9,438.00 | 344 | 53,650.00 - 53,799.99 | 568.00 | 14,768.00 |
| 87 | 15,100.00 - 15,249.99 | 160.00 | 4,160.00 | 216 | 34,450.00 - 34,599.99 | 365.00 | 9,490.00 | 345 | 53,800.00 - 53,949.99 | 569.00 | 14,794.00 |
| 88 | 15,250.00 - 15,399.99 | 162.00 | 4,212.00 | 217 | 34,600.00 - 34,749.99 | 366.00 | 9,516.00 | 346 | 53,950.00 - 54,099.99 | 571.00 | 14,846.00 |
| 89 | 15,400.00 - 15,549.99 | 163.00 | 4,238.00 | 218 | 34,750.00 - 34,899.99 | 368.00 | 9,568.00 | 347 | 54,100.00 - 54,249.99 | 573.00 | 14,898.00 |
| 90 | 15,550.00 - 15,699.99 | 165.00 | 4,290.00 | 219 | 34,900.00 - 35,049.99 | 369.00 | 9,594.00 | 348 | 54,250.00 - 54,399.99 | 574.00 | 14,924.00 |
| 91 | 15,700.00 - 15,849.99 | 166.00 | 4,316.00 | 220 | 35,050.00 - 35,199.99 | 371.00 | 9,646.00 | 349 | 54,400.00 - 54,549.99 | 576.00 | 14,976.00 |
| 92 | 15,850.00 - 15,999.99 | 168.00 | 4,368.00 | 221 | 35,200.00 - 35,349.99 | 373.00 | 9,698.00 | 350 | 54,550.00 - 54,699.99 | 577.00 | 15,002.00 |
| 93 | 16,000.00 - 16,149.99 | 170.00 | 4,420.00 | 222 | 35,350.00 - 35,499.99 | 374.00 | 9,724.00 | 351 | 54,700.00 - 54,849.99 | 579.00 | 15,054.00 |
| 94 | 16,150.00 - 16,299.99 | 171.00 | 4,446.00 | 223 | 35,500.00 - 35,649.99 | 376.00 | 9,776.00 | 352 | 54,850.00 - 54,999.99 | 580.00 | 15,080.00 |
| 95 | 16,300.00 - 16,449.99 | 173.00 | 4,498.00 | 224 | 35,650.00 - 35,799.99 | 377.00 | 9,802.00 | 353 | 55,000.00 - 55,149.99 | 582.00 | 15,132.00 |
| 96 | 16,450.00 - 16,599.99 | 174.00 | 4,524.00 | 225 | 35,800.00 - 35,949.99 | 379.00 | 9,854.00 | 354 | 55,150.00 - 55,299.99 | 584.00 | 15,184.00 |
| 97 | 16,600.00 - 16,749.99 | 176.00 | 4,576.00 | 226 | 35,950.00 - 36,099.99 | 381.00 | 9,906.00 | 355 | 55,300.00 - 55,449.99 | 585.00 | 15,210.00 |
| 98 | 16,750.00 - 16,899.99 | 177.00 | 4,602.00 | 227 | 36,100.00 - 36,249.99 | 382.00 | 9,932.00 | 356 | 55,450.00 - 55,599.99 | 587.00 | 15,262.00 |
| 99 | 16,900.00 - 17,049.99 | 179.00 | 4,654.00 | 228 | 36,250.00 - 36,399.99 | 384.00 | 9,984.00 | 357 | 55,600.00 - 55,749.99 | 588.00 | 15,288.00 |
| 100 | 17,050.00 - 17,199.99 | 181.00 | 4,706.00 | 229 | 36,400.00 - 36,549.99 | 385.00 | 10,010.00 | 358 | 55,750.00 - 55,899.99 | 590.00 | 15,340.00 |
| 101 | 17,200.00 - 17,349.99 | 182.00 | 4,732.00 | 230 | 36,550.00 - 36,699.99 | 387.00 | 10,062.00 | 359 | 55,900.00 - 56,049.99 | 592.00 | 15,392.00 |
| 102 | 17,350.00 - 17,499.99 | 184.00 | 4,784.00 | 231 | 36,700.00 - 36,849.99 | 388.00 | 10,088.00 | 360 | 56,050.00 - 56,199.99 | 593.00 | 15,418.00 |
| 103 | 17,500.00 - 17,649.99 | 185.00 | 4,810.00 | 232 | 36,850.00 - 36,999.99 | 390.00 | 10,140.00 | 361 | 56,200.00 - 56,349.99 | 595.00 | 15,470.00 |
| 104 | 17,650.00 - 17,799.99 | 187.00 | 4,862.00 | 233 | 37,000.00 - 37,149.99 | 392.00 | 10,192.00 | 362 | 56,350.00 - 56,499.99 | 596.00 | 15,496.00 |
| 105 | 17,800.00 - 17,949.99 | 189.00 | 4,914.00 | 234 | 37,150.00 - 37,299.99 | 393.00 | 10,218.00 | 363 | 56,500.00 - 56,649.99 | 598.00 | 15,548.00 |
| 106 | 17,950.00 - 18,099.99 | 190.00 | 4,940.00 | 235 | 37,300.00 - 37,449.99 | 395.00 | 10,270.00 | 364 | 56,650.00 - 56,799.99 | 599.00 | 15,574.00 |
| 107 | 18,100.00 - 18,249.99 | 192.00 | 4,992.00 | 236 | 37,450.00 - 37,599.99 | 396.00 | 10,296.00 | 365 | 56,800.00 - 56,949.99 | 601.00 | 15,626.00 |
| 108 | 18,250.00 - 18,399.99 | 193.00 | 5,018.00 | 237 | 37,600.00 - 37,749.99 | 398.00 | 10,348.00 | 366 | 56,950.00 - 57,099.99 | 603.00 | 15,678.00 |
| 109 | 18,400.00 - 18,549.99 | 195.00 | 5,070.00 | 238 | 37,750.00 - 37,899.99 | 400.00 | 10,400.00 | 367 | 57,100.00 - 57,249.99 | 604.00 | 15,704.00 |
| 110 | 18,550.00 - 18,699.99 | 196.00 | 5,096.00 | 239 | 37,900.00 - 38,049.99 | 401.00 | 10,426.00 | 368 | 57,250.00 - 57,399.99 | 606.00 | 15,756.00 |
| 111 | 18,700.00 - 18,849.99 | 198.00 | 5,148.00 | 240 | 38,050.00 - 38,199.99 | 403.00 | 10,478.00 | 369 | 57,400.00 - 57,549.99 | 607.00 | 15,782.00 |
| 112 | 18,850.00 - 18,999.99 | 200.00 | 5,200.00 | 241 | 38,200.00 - 38,349.99 | 404.00 | 10,504.00 | 370 | 57,550.00 - 57,699.99 | 608.00 | 15,808.00 |
| 113 | 19,000.00 - 19,149.99 | 201.00 | 5,226.00 | 242 | 38,350.00 - 38,499.99 | 406.00 | 10,556.00 | 371 | 57,700.00 - 57,849.99 | 611.00 | 15,886.00 |
| 114 | 19,150.00 - 19,299.99 | 203.00 | 5,278.00 | 243 | 38,500.00 - 38,649.99 | 408.00 | 10,608.00 | 372 | 57,850.00 - 57,999.99 | 612.00 | 15,912.00 |
| 115 | 19,300.00 - 19,449.99 | 204.00 | 5,304.00 | 244 | 38,650.00 - 38,799.99 | 409.00 | 10,634.00 | 373 | 58,000.00 - 58,149.99 | 614.00 | 15,964.00 |
| 116 | 19,450.00 - 19,599.99 | 206.00 | 5,356.00 | 245 | 38,800.00 - 38,949.99 | 411.00 | 10,686.00 | 374 | 58,150.00 - 58,299.99 | 615.00 | 15,990.00 |
| 117 | 19,600.00 - 19,749.99 | 208.00 | 5,408.00 | 246 | 38,950.00 - 39,099.99 | 412.00 | 10,712.00 | 375 | 58,300.00 - 58,449.99 | 617.00 | 16,042.00 |
| 118 | 19,750.00 - 19,899.99 | 209.00 | 5,434.00 | 247 | 39,100.00 - 39,249.99 | 414.00 | 10,764.00 | 376 | 58,450.00 - 58,599.99 | 619.00 | 16,094.00 |
| 119 | 19,900.00 - 20,049.99 | 211.00 | 5,486.00 | 248 | 39,250.00 - 39,399.99 | 415.00 | 10,790.00 | 377 | 58,600.00 - 58,749.99 | 620.00 | 16,120.00 |
| 120 | 20,050.00 - 20,199.99 | 212.00 | 5,512.00 | 249 | 39,400.00 - 39,549.99 | 417.00 | 10,842.00 | 378 | 58,750.00 - 58,899.99 | 622.00 | 16,172.00 |
| 121 | 20,200.00 - 20,349.99 | 214.00 | 5,564.00 | 250 | 39,550.00 - 39,699.99 | 419.00 | 10,894.00 | 379 | 58,900.00 - 59,049.99 | 623.00 | 16,198.00 |
| 122 | 20,350.00 - 20,499.99 | 216.00 | 5,616.00 | 251 | 39,700.00 - 39,849.99 | 420.00 | 10,920.00 | 380 | 59,050.00 - 59,199.99 | 625.00 | 16,250.00 |
| 123 | 20,500.00 - 20,649.99 | 217.00 | 5,642.00 | 252 | 39,850.00 - 39,999.99 | 422.00 | 10,972.00 | 381 | 59,200.00 - 59,349.99 | 626.00 | 16,276.00 |
| 124 | 20,650.00 - 20,799.99 | 219.00 | 5,694.00 | 253 | 40,000.00 - 40,149.99 | 423.00 | 10,998.00 | 382 | 59,350.00 - 59,499.99 | 628.00 | 16,328.00 |
| 125 | 20,800.00 - 20,949.99 | 220.00 | 5,720.00 | 254 | 40,150.00 - 40,299.99 | 425.00 | 11,050.00 | 383 | 59,500.00 - 59,649.99 | 630.00 | 16,380.00 |
| 126 | 20,950.00 - 21,099.99 | 222.00 | 5,772.00 | 255 | 40,300.00 - 40,449.99 | 427.00 | 11,102.00 | | | | |
| 127 | 21,100.00 - 21,249.99 | 223.00 | 5,798.00 | 256 | 40,450.00 - 40,599.99 | 428.00 | 11,128.00 | | | | |
| 128 | 21,250.00 - 21,399.99 | 225.00 | 5,850.00 | 257 | 40,600.00 - 40,749.99 | 430.00 | 11,180.00 | | | | |

WVUC-B-59, Efectivo el 1 de julio de 2022

PRINT

13 West Virginia Labor Laws

 LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIENTO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación

de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Remuneración o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar

un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se ponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades

educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1420a REV 04/16

PRINT

16 West Virginia Labor Laws

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplio; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

PRINT

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA

PRINT

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law — Spanish

PRINT

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT