WEST VIRGINIA

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: WV50SP
Compliance Code: WV-1024-F04 • Check Compliance By Scanning Here

WEST VIRGINIA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

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 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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención 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 procedimien Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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*)

Correo 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 al 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 oponga 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 6-27-2023)

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 descontinuarla, 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
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA REV 02/22

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 SOBRETIEMPO 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.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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, sobretiempo 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 sobretiempo. 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 avaluaciones 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 del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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 sobretiempo 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
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

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.

TITILO 42, SERIE 8: ESTANDARD 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

OSHA®
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento de Trabajo de los EE. UU.

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 toxicas 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 comunique 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 internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

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 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.

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

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

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA

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

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA

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

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros*____________

Por: ______________________ *Titulo:* ______________________

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

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.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

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

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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.

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

WCC Insuring a Working West Virginia — Workers' Compensation Commission

¡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 notifica 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 Permanenten, 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

DIVISION DE TRABAJO DE WEST VIRGINIA

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

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO 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 REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(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 reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(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; • reempleo; • 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 reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(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.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios 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

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para: • El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida • Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar, • Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave • Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas. Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso: • Usted trabaja para un empleador cubierto, • Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; • Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y • Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo. Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones: • Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior, • Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o • Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe:** • Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o • Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible. Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:** • Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique, • Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y • Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia. Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:** • Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y • Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
WH1420 REV 04/23

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

Los niños de 13 años de edad pueden
- Ser niñeros/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 ò 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

WORKFORCE West Virginia
Aviso a los empleados: Beneficios por desempleo

DESEMPLEO TOTAL
Se le considera totalmente desempleado durante cualquier semana en la que esté totalmente separado de su empleo y no realice ningún servicio por el cual se le haya pagado salario u otra remuneración. Debe presentar su reclamo inicial de desempleo total personalmente. Dado que un reclamo de compensación por desempleo entra en vigor el domingo de la semana en que se presenta, debe presentar su reclamo inmediatamente después de ser separado de su empleo. Se le indicará cómo presentar su reclamo continuo. Sus opciones para presentar reclamos continuos incluirán la presentación por teléfono o por Internet.

DESEMPLEO PARCIAL:
Se le considerará parcialmente desempleado si ha estado trabajando a tiempo completo, pero debido a que el negocio va lento, debido a una avería en el equipo o razones similares, su empleador tiene que reducir sus horas durante la semana. Es posible que tenga derecho a beneficios de desempleo parcial durante esta semana si ganó menos de lo que sería su monto de beneficio de desempleo semanal más $60. En estas condiciones, su empleador debe emitir un Informe de Ingresos Bajos para la semana, que muestre su salario bruto. Debe completar la parte de reclamos del Informe de Ingresos Bajos y presentarlo en la oficina de desempleo local según las instrucciones en el formulario.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Para ser monetariamente elegible 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 completos) o período base alternativo (los últimos cuatro trimestres inmediatamente anteriores al primer día del año de beneficios del individuo).

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD - OTROS
Si está desempleado, tendrá derecho a recibir beneficios sólo si:
- Ha presentado una solicitud de beneficios en una oficina de desempleo local.
- Se ha registrado para trabajar en la Oficina de Servicios de Empleo y continúa reportándose según las instrucciones.
- Usted es capaz y está disponible para trabajar a tiempo completo y en el trabajo para el cual está preparado según su capacitación o experiencia previa.
- Está buscando activamente trabajo a tiempo completo completando cuatro (4) actividades de búsqueda de empleo cada semana.
- Está documentando y conservando pruebas de sus cuatro (4) actividades de búsqueda de empleo y las proporciona a WorkForce WV cuando la agencia lo solicite.
- Ha solicitado y cumplido un período de espera de una semana durante su año de beneficios.
- Ha ganado un salario bruto inferior al monto de su beneficio semanal más $60 durante la semana por la que reclama beneficios.
- Usted vuelve a calificar para un nuevo reclamo cuando tenga un año de beneficios anterior (debe haber ganado ocho veces el monto de su antiguo beneficio semanal en un empleo cubierto después del comienzo de su reclamo anterior).
- Debe participar en servicios de elaboración de perfiles y reempleo cuando sea seleccionado.

DESCALIFICACIONES
Usted puede ser descalificado para recibir beneficios:
1. Si usted abandona el trabajo voluntariamente sin una buena causa que implique culpa por parte de su empleador.
2. Si le despiden por mala conducta.
3. Si usted no solicita, sin una buena causa, un trabajo adecuado disponible, no acepta el trabajo adecuado cuando se le ofrece, o no regresa a su trabajo por cuenta propia habitual cuando se le indique que lo haga.
4. Si usted está desempleado debido a un conflicto laboral.
5. Para la semana en la que recibe salario en lugar de aviso o compensación laboral por incapacidad total temporal.
6. Para la semana en la que recibe compensación por desempleo según las leyes de otro estado o de los Estados Unidos.
7. Durante cualquier semana en la que se esté capacitando, participando o preparándose para participar en deportes o eventos atléticos si existe una seguridad razonable de que realizará dichos servicios en la temporada actual o en las próximas.
8. Si usted es empleado de una institución educativa o agencia de servicios educativos, por cualquier semana de desempleo que comience durante: una licencia sabática paga; un período de vacaciones o feriados entre dos años o períodos académicos, si usted presta servicios en el primer año o período académico o antes del comienzo de un período de vacaciones o feriados y existe un contrato o una garantía razonable de que prestará servicios en el segundo año o período académico o después de un período de vacaciones o feriados. (EXCEPCIÓN: (Si tiene suficientes salarios no escolares en su período base para calificar para recibir beneficios basados únicamente en los salarios no escolares, es posible que tenga derecho a recibir beneficios durante este período).
9. Por cualquier semana sobre la base de servicios prestados como extranjero, a menos que 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 ingresar a la escuela o a una institución educativa.
11. Por cada semana en que usted esté desempleado debido a su solicitud o la de su agente debidamente autorizado de vacaciones en un momento específico que no deje a su empleador otra alternativa que suspender operaciones.
12. Para la semana en la que reciba cualquier anualidad, pensión u otro pago de jubilación de un empleador de período base, o de un fondo al cual un empleador de período base ha contribuido. Si su remuneración es inferior a los beneficios de desempleo que le corresponden, sus beneficios de desempleo se reducirán en el importe de su anualidad, pensión, etc.
13. Por cada semana en la que, y durante la cual 52 semanas después de esa fecha, si el comisionado descubre que usted, dentro de los 24 meses anteriores, a sabiendas hizo una declaración falsa o no reveló un hecho clave para obtener o aumentar o intentar obtener o aumentar un beneficio; y usted será considerado culpable de un delito menor y podrá estar sujeto a sanciones severas.

Aquí no se detallan ni el efecto completo ni la duración de una descalificación

NÚMERO DE SEGURO SOCIAL
Traiga su tarjeta de Seguro Social cuando se presente en la oficina local. Su número de Seguro Social sólo se imprimirá en los documentos más pertinentes.

PROGRAMA DE RETENCIÓN VOLUNTARIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA
Los beneficios de compensación por desempleo están sujetos al impuesto sobre la renta federal y estatal, y existen requisitos relacionados con los pagos de impuestos estimados. Usted puede optar por que se deduzcan y retengan los impuestos federales y estatales sobre la renta de cualquier beneficio de desempleo que reciba.

OFICINAS DE RECLAMOS
Estas **OFICINA DE RECLAMOS A TIEMPO COMPLETO** operan de lunes a viernes cada semana:

BECKLEY	HUNTINGTON	SOUTHBRANCH
CHARLESTON	LOGAN	SUMMERSVILLE
CLARKSBURG	MARTINSBURG	WEIRTON
ELKINS	MERCER COUNTY	WELCH
FAIRMONT	MORGANTOWN	WHEELING
GREENBRIER VALLEY	PARKERSBURG	

TABLA DE BENEFICIOS POR LA COMPENSACIÓN DE DESEMPLEO

Tipo de salario	Salariosen Periodo Base	Índice de Beneficio seminal	Índice de Beneficio Max	Tipo de salario	Salariosen Periodo Base	Índice de Beneficio seminal	Índice de Beneficio Max.	Tipo de salario	Salariosen Periodo Base	Índice de Beneficio seminal	Índice de Beneficio Max.
	por debajo $2,200	inelegible		136	22,450.00 - 22,599.99	238.00	6,188.00	272	42,850.00 - 42,999.99	454.00	11,804.00
1	$2,200.00 - 2,349.99	24.00	624.00	137	22,600.00 - 22,749.99	239.00	6,214.00	273	43,000.00 - 43,149.99	455.00	11,830.00
2	2,350.00 - 2,499.99	25.00	650.00	138	22,750.00 - 22,899.99	241.00	6,266.00	274	43,150.00 - 43,299.99	457.00	11,882.00
3	2,500.00 - 2,649.99	27.00	702.00	139	22,900.00 - 23,049.99	243.00	6,318.00	275	43,300.00 - 43,449.99	458.00	11,908.00
4	2,650.00 - 2,799.99	28.00	728.00	140	23,050.00 - 23,199.99	244.00	6,344.00	276	43,450.00 - 43,599.99	460.00	11,960.00
5	2,800.00 - 2,949.99	30.00	780.00	141	23,200.00 - 23,349.99	246.00	6,396.00	277	43,600.00 - 43,749.99	461.00	11,986.00
6	2,950.00 - 3,099.99	31.00	806.00	142	23,350.00 - 23,499.99	247.00	6,422.00	278	43,750.00 - 43,899.99	463.00	12,038.00
7	3,100.00 - 3,249.99	33.00	858.00	143	23,500.00 - 23,649.99	249.00	6,474.00	279	43,900.00 - 44,049.99	465.00	12,090.00
8	3,250.00 - 3,399.99	35.00	910.00	144	23,650.00 - 23,799.99	250.00	6,500.00	280	44,050.00 - 44,199.99	466.00	12,116.00
9	3,400.00 - 3,549.99	36.00	936.00	145	23,800.00 - 23,949.99	252.00	6,552.00	281	44,200.00 - 44,349.99	468.00	12,168.00
10	3,550.00 - 3,699.99	38.00	988.00	146	23,950.00 - 24,099.99	254.00	6,604.00	282	44,350.00 - 44,499.99	469.00	12,194.00
11	3,700.00 - 3,849.99	39.00	1,014.00	147	24,100.00 - 24,249.99	255.00	6,630.00	283	44,500.00 - 44,649.99	471.00	12,246.00
12	3,850.00 - 3,999.99	41.00	1,066.00	148	24,250.00 - 24,399.99	257.00	6,682.00	284	44,650.00 - 44,799.99	473.00	12,298.00
13	4,000.00 - 4,149.99	43.00	1,118.00	149	24,400.00 - 24,549.99	258.00	6,708.00	285	44,800.00 - 44,949.99	474.00	12,324.00
14	4,150.00 - 4,299.99	44.00	1,144.00	150	24,550.00 - 24,699.99	260.00	6,760.00	286	44,950.00 - 45,099.99	476.00	12,376.00
15	4,300.00 - 4,449.99	46.00	1,196.00	151	24,700.00 - 24,849.99	262.00	6,812.00	287	45,100.00 - 45,249.99	477.00	12,402.00
16	4,450.00 - 4,599.99	47.00	1,222.00	152	24,850.00 - 24,999.99	263.00	6,838.00	288	45,250.00 - 45,399.99	479.00	12,402.00
17	4,600.00 - 4,749.99	49.00	1,274.00	153	25,000.00 - 25,149.99	265.00	6,890.00	289	45,400.00 - 45,549.99	480.00	12,480.00
18	4,750.00 - 4,899.99	51.00	1,326.00	154	25,150.00 - 25,299.99	266.00	6,916.00	290	45,550.00 - 45,699.99	482.00	12,532.00
19	4,900.00 - 5,049.99	52.00	1,352.00	155	25,300.00 - 25,449.99	268.00	6,968.00	291	45,700.00 - 45,849.99	484.00	12,584.00
20	5,050.00 - 5,199.99	54.00	1,404.00	156	25,450.00 - 25,599.99	269.00	6,994.00	292	45,850.00 - 45,999.99	485.00	12,610.00
21	5,200.00 - 5,349.99	55.00	1,430.00	157	25,600.00 - 25,749.99	271.00	7,046.00	293	46,000.00 - 46,149.99	487.00	12,662.00
22	5,350.00 - 5,499.99	57.00	1,482.00	158	25,750.00 - 25,899.99	273.00	7,098.00	294	46,150.00 - 46,299.99	488.00	12,688.00
23	5,500.00 - 5,649.99	58.00	1,508.00	159	25,900.00 - 26,049.99	274.00	7,124.00	295	46,300.00 - 46,449.99	490.00	12,740.00
24	5,650.00 - 5,799.99	60.00	1,560.00	160	26,050.00 - 26,199.99	276.00	7,176.00	296	46,450.00 - 46,599.99	492.00	12,792.00
25	5,800.00 - 5,949.99	62.00	1,612.00	161	26,200.00 - 26,349.99	277.00	7,202.00	297	46,600.00 - 46,749.99	493.00	12,818.00
26	5,950.00 - 6,099.99	63.00	1,638.00	162	26,350.00 - 26,499.99	279.00	7,254.00	298	46,750.00 - 46,899.99	495.00	12,870.00
27	6,100.00 - 6,249.99	65.00	1,690.00	163	26,500.00 - 26,649.99	281.00	7,306.00	299	46,900.00 - 47,049.99	496.00	12,896.00
28	6,250.00 - 6,399.99	66.00	1,716.00	164	26,650.00 - 26,799.99	282.00	7,332.00	300	47,050.00 - 47,199.99	498.00	12,948.00
29	6,400.00 - 6,549.99	68.00	1,768.00	165	26,800.00 - 26,949.99	284.00	7,384.00	301	47,200.00 - 47,349.99	500.00	13,000.00
30	6,550.00 - 6,699.99	70.00	1,820.00	166	26,950.00 - 27,099.99	285.00	7,410.00	302	47,350.00 - 47,499.99	501.00	13,026.00
31	6,700.00 - 6,849.99	71.00	1,846.00	167	27,100.00 - 27,249.99	287.00	7,462.00	303	47,500.00 - 47,649.99	503.00	13,078.00
32	6,850.00 - 6,999.99	73.00	1,898.00	168	27,250.00 - 27,399.99	289.00	7,514.00	304	47,650.00 - 47,799.99	504.00	13,104.00
33	7,000.00 - 7,149.99	74.00	1,924.00	169	27,400.00 - 27,549.99	290.00	7,540.00	305	47,800.00 - 47,949.99	506.00	13,156.00
34	7,150.00 - 7,299.99	76.00	1,976.00	170	27,550.00 - 27,699.99	292.00	7,592.00	306	47,950.00 - 48,099.99	507.00	13,182.00
35	7,300.00 - 7,449.99	78.00	2,028.00	171	27,700.00 - 27,849.99	293.00	7,618.00	307	48,100.00 - 48,249.99	509.00	13,234.00
36	7,450.00 - 7,599.99	79.00	2,054.00	172	27,850.00 - 27,999.99	295.00	7,670.00	308	48,250.00 - 48,399.99	511.00	13,286.00
37	7,600.00 - 7,749.99	81.00	2,106.00	173	28,000.00 - 28,149.99	296.00	7,696.00	309	48,400.00 - 48,549.99	512.00	13,312.00
38	7,750.00 - 7,899.99	82.00	2,132.00	174	28,150.00 - 28,299.99	298.00	7,748.00	310	48,550.00 - 48,699.99	514.00	13,364.00
39	7,900.00 - 8,049.99	84.00	2,184.00	175	28,300.00 - 28,449.99	300.00	7,800.00	311	48,700.00 - 48,849.99	515.00	13,390.00
40	8,050.00 - 8,199.99	85.00	2,210.00	176	28,450.00 - 28,599.99	301.00	7,826.00	312	48,850.00 - 48,999.99	517.00	13,442.00
41	8,200.00 - 8,349.99	87.00	2,262.00	177	28,600.00 - 28,749.99	303.00	7,878.00	313	49,000.00 - 49,149.99	519.00	13,494.00
42	8,350.00 - 8,499.99	89.00	2,314.00	178	28,750.00 - 28,899.99	304.00	7,904.00	314	49,150.00 - 49,299.99	520.00	13,520.00
43	8,500.00 - 8,649.99	90.00	2,340.00	179	28,900.00 - 29,049.99	306.00	7,956.00	315	49,300.00 - 49,449.99	522.00	13,572.00
44	8,650.00 - 8,799.99	92.00	2,392.00	180	29,050.00 - 29,199.99	308.00	8,008.00	316	49,450.00 - 49,599.99	523.00	13,598.00
45	8,800.00 - 8,949.99	93.00	2,418.00	181	29,200.00 - 29,349.99	309.00	8,034.00	317	49,600.00 - 49,749.99	525.00	13,650.00
46	8,950.00 - 9,099.99	95.00	2,470.00	182	29,350.00 - 29,499.99	311.00	8,086.00	318	49,750.00 - 49,899.99	526.00	13,676.00
47	9,100.00 - 9,249.99	97.00	2,522.00	183	29,500.00 - 29,649.99	312.00	8,112.00	319	49,900.00 - 50,049.99	528.00	13,728.00
48	9,250.00 - 9,399.99	98.00	2,548.00	184	29,650.00 - 29,799.99	314.00	8,164.00	320	50,050.00 - 50,199.99	530.00	13,780.00
49	9,400.00 - 9,549.99	100.00	2,600.00	185	29,800.00 - 29,949.99	315.00	8,190.00	321	50,200.00 - 50,349.99	531.00	13,806.00
50	9,550.00 - 9,699.99	101.00	2,626.00	186	29,950.00 - 30,099.99	317.00	8,242.00	322	50,350.00 - 50,499.99	533.00	13,858.00
51	9,700.00 - 9,849.99	103.00	2,678.00	187	30,100.00 - 30,249.99	319.00	8,294.00	323	50,500.00 - 50,649.99	534.00	13,884.00
52	9,850.00 - 9,999.99	104.00	2,704.00	188	30,250.00 - 30,399.99	320.00	8,320.00	324	50,650.00 - 50,799.99	536.00	13,936.00
53	10,000.00 - 10,149.99	106.00	2,756.00	189	30,400.00 - 30,549.99	322.00	8,372.00	325	50,800.00 - 50,949.99	538.00	13,988.00
54	10,150.00 - 10,299.99	108.00	2,808.00	190	30,550.00 - 30,699.99	323.00	8,398.00	326	50,950.00 - 51,099.99	539.00	14,014.00
55	10,300.00 - 10,449.99	109.00	2,834.00	191	30,700.00 - 30,849.99	325.00	8,450.00	327	51,100.00 - 51,249.99	541.00	14,066.00
56	10,450.00 - 10,599.99	111.00	2,886.00	192	30,850.00 - 30,999.99	327.00	8,502.00	328	51,250.00 - 51,399.99	542.00	14,092.00
57	10,600.00 -10,749.99	112.00	2,912.00	193	31,000.00 - 31,149.99	328.00	8,528.00	329	51,400.00 - 51,549.99	544.00	14,144.00
58	10,750.00 -10,899.99	114.00	2,964.00	194	31,150.00 - 31,299.99	330.00	8,580.00	330	51,550.00 - 51,699.99	546.00	14,196.00
59	10,900.00 -11,049.99	116.00	3,016.00	195	31,300.00 - 31,449.99	331.00	8,606.00	331	51,700.00 - 51,849.99	547.00	14,222.00
60	11,050.00 - 11,199.99	117.00	3,042.00	196	31,450.00 - 31,599.99	333.00	8,658.00	332	51,850.00 - 51,999.99	549.00	14,274.00
61	11,200.00 - 11,349.99	119.00	3,094.00	197	31,600.00 - 31,749.99	335.00	8,710.00	333	52,000.00 - 52,149.99	550.00	14,300.00
62	11,350.00 - 11,499.99	120.00	3,120.00	198	31,750.00 - 31,899.99	336.00	8,736.00	334	52,150.00 - 52,299.99	552.00	14,352.00
63	11,500.00 - 11,649.99	122.00	3,172.00	199	31,900.00 - 32,049.99	338.00	8,788.00	335	52,300.00 - 52,449.99	553.00	14,378.00
64	11,650.00 - 11,799.99	124.00	3,224.00	200	32,050.00 - 32,199.99	339.00	8,814.00	336	52,450.00 - 52,599.99	555.00	14,430.00
65	11,800.00 - 11,949.99	125.00	3,250.00	201	32,200.00 - 32,349.99	341.00	8,866.00	337	52,600.00 - 52,749.99	557.00	14,482.00
66	11,950.00 - 12,099.99	127.00	3,302.00	202	32,350.00 - 32,499.99	342.00	8,892.00	338	52,750.00 - 52,899.99	558.00	14,508.00
67	12,100.00 - 12,249.99	128.00	3,328.00	203	32,500.00 - 32,649.99	344.00	8,944.00	339	52,900.00 - 53,049.99	560.00	14,560.00
68	12,250.00 - 12,399.99	130.00	3,380.00	204	32,650.00 - 32,799.99	346.00	8,996.00	340	53,050.00 - 53,199.99	561.00	14,586.00
69	12,400.00 - 12,549.99	131.00	3,406.00	205	32,800.00 - 32,949.99	347.00	9,022.00	341	53,200.00 - 53,349.99	563.00	14,638.00
70	12,550.00 - 12,699.99	133.00	3,458.00	206	32,950.00 - 33,099.99	349.00	9,074.00	342	53,350.00 - 53,499.99	565.00	14,690.00
71	12,700.00 - 12,849.99	135.00	3,510.00	207	33,100.00 - 33,249.99	350.00	9,100.00	343	53,500.00 - 53,649.99	566.00	14,716.00
72	12,850.00 - 12,999.99	136.00	3,536.00	208	33,250.00 - 33,399.99	352.00	9,152.00	344	53,650.00 - 53,799.99	568.00	14,768.00
73	13,000.00 - 13,149.99	138.00	3,588.00	209	33,400.00 - 33,549.99	354.00	9,204.00	345	53,800.00 - 53,949.99	569.00	14,794.00
74	13,150.00 - 13,299.99	139.00	3,614.00	210	33,550.00 - 33,699.99	355.00	9,230.00	346	53,950.00 - 54,099.99	571.00	14,846.00
75	13,300.00 - 13,449.99	141.00	3,666.00	211	33,700.00 - 33,849.99	357.00	9,282.00	347	54,100.00 - 54,249.99	573.00	14,898.00
76	13,450.00 - 13,599.99	143.00	3,718.00	212	33,850.00 - 33,999.99	358.00	9,308.00	348	54,250.00 - 54,399.99	574.00	14,924.00
77	13,600.00 - 13,749.99	144.00	3,744.00	213	34,000.00 - 34,149.99	360.00	9,360.00	349	54,400.00 - 54,549.99	576.00	14,976.00
78	13,750.00 - 13,899.99	146.00	3,796.00	214	34,150.00 - 34,299.99	361.00	9,386.00	350	54,550.00 - 54,699.99	577.00	15,002.00
79	13,900.00 - 14,049.99	147.00	3,822.00	215	34,300.00 - 34,449.99	363.00	9,438.00	351	54,700.00 - 54,849.99	579.00	15,054.00
80	14,050.00 - 14,199.99	149.00	3,874.00	216	34,450.00 - 34,599.99	365.00	9,490.00	352	54,850.00 - 54,999.99	580.00	15,080.00
81	14,200.00 - 14,349.99	150.00	3,900.00	217	34,600.00 - 34,749.99	366.00	9,516.00	353	55,000.00 - 55,149.99	582.00	15,132.00
82	14,350.00 - 14,499.99	152.00	3,952.00	218	34,750.00 - 34,899.99	368.00	9,568.00	354	55,150.00 - 55,299.99	584.00	15,184.00
83	14,500.00 - 14,649.99	154.00	4,004.00	219	34,900.00 - 35,049.99	369.00	9,594.00	355	55,300.00 - 55,449.99	585.00	15,210.00
84	14,650.00 - 14,799.99	155.00	4,030.00	220	35,050.00 - 35,199.99	371.00	9,646.00	356	55,450.00 - 55,599.99	587.00	15,262.00
85	14,800.00 - 14,949.99	157.00	4,082.00	221	35,200.00 - 35,349.99	373.00	9,698.00	357	55,600.00 - 55,749.99	588.00	15,288.00
86	14,950.00 - 15,099.99	158.00	4,108.00	222	35,350.00 - 35,499.99	374.00	9,724.00	358	55,750.00 - 55,899.99	590.00	15,340.00
87	15,100.00 - 15,249.99	160.00	4,160.00	223	35,500.00 - 35,649.99	376.00	9,776.00	359	55,900.00 - 56,049.99	592.00	15,392.00
88	15,250.00 - 15,399.99	162.00	4,212.00	224	35,650.00 - 35,799.99	377.00	9,802.00	360	56,050.00 - 56,199.99	593.00	15,418.00
89	15,400.00 - 15,549.99	163.00	4,238.00	225	35,800.00 - 35,949.99	379.00	9,854.00	361	56,200.00 - 56,349.99	595.00	15,470.00
90	15,550.00 - 15,699.99	165.00	4,290.00	226	35,950.00 - 36,099.99	381.00	9,906.00	362	56,350.00 - 56,499.99	596.00	15,496.00
91	15,700.00 - 15,849.99	166.00	4,316.00	227	36,100.00 - 36,249.99	382.00	9,932.00	363	56,500.00 - 56,649.99	598.00	15,548.00
92	15,850.00 - 15,999.99	168.00	4,368.00	228	36,250.00 - 36,399.99	384.00	9,984.00	364	56,650.00 - 56,799.99	599.00	15,574.00
93	16,000.00 - 16,149.99	170.00	4,420.00	229	36,400.00 - 36,549.99	385.00	10,010.00	365	56,800.00 - 56,949.99	601.00	15,626.00
94	16,150.00 - 16,299.99	171.00	4,446.00	230	36,550.00 - 36,699.99	387.00	10,062.00	366	56,950.00 - 57,099.99	603.00	15,678.00
95	16,300.00 - 16,449.99	173.00	4,498.00	231	36,700.00 - 36,849.99	388.00	10,088.00	367	57,100.00 - 57,249.99	604.00	15,704.00
96	16,450.00 - 16,599.99	174.00	4,524.00	232	36,850.00 - 36,999.99	390.00	10,140,00	368	57,250.00 - 57,399.99	606.00	15,756.00
97	16,600.00 - 16,749.99	176.00	4,576.00	233	37,000.00 - 37,149.99	392.00	10,192.00	369	57,400.00 - 57,549.99	607.00	15,782.00
98	16,750.00 - 16,899.99	177.00	4,602.00	234	37,150.00 - 37,299.99	393.00	10,218.00	370	57,550.00 - 57,699.99	608.00	15,808.00
99	16,900.00 - 17,049.99	179.00	4,654.00	235	37,300.00 - 37,449.99	395.00	10,270.00	371	57,700.00 - 57,849.99	611.00	15,886.00
100	17,050.00 - 17,199.99	181.00	4,706.00	236	37,450.00 - 37,599.99	396.00	10,296.00	372	57,850.00 - 57,999.99	612.00	15,912.00
101	17,200.00 - 17,349.99	182.00	4,732.00	237	37,600.00 - 37,749.99	398.00	10,348.00	373	58,000.00 - 58,149.99	614.00	15,964.00
102	17,350.00 - 17,499.99	184.00	4,784.00	238	37,750.00 - 37,899.99	400.00	10,400.00	374	58,150.00 - 58,299.99	615.00	15,990.00
103	17,500.00 - 17,649.99	185.00	4,810.00	239	37,900.00 - 38,049.99	401.00	10,426.00	375	58,300.00 - 58,449.99	617.00	16,042.00
104	17,650.00 - 17,799.99	187.00	4,862.00	240	38,050.00 - 38,199.99	403.00	10,478.00	376	58,450.00 - 58,599.99	619.00	16,094.00
105	17,800.00 - 17,949.99	189.00	4,914.00	241	38,200.00 - 38,349.99	404.00	10,504.00	377	58,600.00 - 58,749.99	620.00	16,120.00
106	17,950.00 - 18,099.99	190.00	4,940.00	242	38,350.00 - 38,499.99	406.00	10,556.00	378	58,750.00 - 58,899.99	622.00	16,172.00
107	18,100.00 - 18,249.99	192.00	4,992.00	243	38,500.00 - 38,649.99	408.00	10,608.00	379	58,900.00 - 59,049.99	623.00	16,198.00
108	18,250.00 - 18,399.99	193.00	5,018.00	244	38,650.00 - 38,799.99	409.00	10,634.00	380	59,050.00 - 59,199.99	625.00	16,250.00
109	18,400.00 - 18,549.99	195.00	5,070.00	245	38,800.00 - 38,949.99	411.00	10,686.00	381	59,200.00 - 59,349.99	626.00	16,276.00
110	18,550.00 - 18,699.99	196.00	5,096.00	246	38,950.00 - 39,099.99	412.00	10,712.00	382	59,350.00 - 59,499.99	628.00	16,328.00
111	18,700.00 - 18,849.99	198.00	5,148.00	247	39,100.00 - 39,249.99	414.00	10,764.00	383	59,500.00 - 59,649.99	630.00	16,380.00
112	18,850.00 - 18,999.99	200.00	5,200.00	248	39,250.00 - 39,399.99	415.00	10,790.00	384	59,650.00 - 59,799.99	631.00	16,406.00
113	19,000.00 - 19,149.99	201.00	5,226.00	249	39,400.00 - 39,549.99	417.00	10,842.00	385	59,800.00 - 59,949.99	633.00	16,458.00
114	19,150.00 - 19,299.99	203.00	5,278.00	250	39,550.00 - 39,699.99	419.00	10,894.00	386	59,950.00 - 60,099.99	634.00	16,484.00
115	19,300.00 - 19,449.99	204.00	5,304.00	251	39,700.00 - 39,849.99	420.00	10,920.00	387	60,100.00 - 60,249.99	636.00	16,536.00
116	19,450.00 - 19,599.99	206.00	5,356.00	252	39,850.00 - 39,999.99	422.00	10,972.00	388	60,250.00 - 60,399.99	638.00	16,588.00
117	19,600.00 - 19,749.99	208.00	5,408.00	253	40,000.00 - 40,149.99	423.00	10,998.00	389	60,400.00 - 60,549.99	639.00	16,614.00
118	19,750.00 - 19,899.99	209.00	5,434.00	254	40,150.00 - 40,299.99	425.00	11,050.00	390	60,550.00 - 60,699.99	641.00	16,666.00
119	19,900.00 - 20,049.99	211.00	5,486.00	255	40,300.00 - 40,449.99	427.00	11,102.00	391	60,700.00 - 60,849.99	642.00	16,692.00
120	20,050.00 - 20,199.99	212.00	5,512.00	256	40,450.00 - 40,599.99	428.00	11,128.00	392	60,850.00 - 60,999.99	644.00	16,744.00
121	20,200.00 - 20,349.99	214.00	5,564.00	257	40,600.00 - 40,749.99	430.00	11,180.00	393	61,000.00 - 61,149.99	645.00	16,770.00
122	20,350.00 - 20,499.99	216.00	5,616.00	258	40,750.00 - 40,899.99	431.00	11,206.00	394	61,150.00 - 61,299.99	647.00	16,822.00
123	20,500.00 - 20,649.99	217.00	5,642.00	259	40,900.00 - 41,049.99	433.00	11,258.00	395	61,300.00 - 61,449.99	649.00	16,874.00
124	20,650.00 - 20,799.99	219.00	5,694.00	260	41,050.00 - 41,199.99	434.00	11,284.00	396	61,450.00 - 61,599.99	650.00	16,900.00
125	20,800.00 - 20,949.99	220.00	5,720.00	261	41,200.00 - 41,349.99	436.00	11,336.00	397	61,600.00 - 61,749.99	652.00	16,952.00
126	20,950.00 - 21,099.99	222.00	5,772.00	262	41,350.00 - 41,499.99	438.00	11,388.00	398	61,750.00 - 61,899.99	653.00	16,978.00
127	21,100.00 - 21,249.99	223.00	5,798.00	263	41,500.00 - 41,649.99	439.00	11,414.00	399	61,900.00 - 62,049.99	655.00	17,030.00
128	21,250.00 - 21,399.99	225.00	5,850.00	264	41,650.00 - 41,799.99	441.00	11,466.00	400	62,050.00 - 62,199.99	657.00	17,082.00
129	21,400.00 - 21,549.99	227.00	5,902.00	265	41,800.00 - 41,949.99	442.00	11,492.00	401	62,200.00 - 62,349.99	658.00	17,108.00
130	21,550.00 - 21,699.99	228.00	5,928.00	266	41,950.00 - 42,099.99	444.00	11,544.00	402	62,350.00 - 62,499.99	660.00	17,160.00
131	21,700.00 - 21,849.99	230.00	5,980.00	267	42,100.00 - 42,249.99	446.00	11,596.00	403	62,500.00 - 62,649.99	661.00	17,186.00
132	21,850.00 - 21,999.99	231.00	6,006.00	268	42,250.00 - 42,399.99	447.00	11,622.00	404	62,650.00 - and above	662.00	17,212.00
133	22,000.00 - 22,149.99	233.00	6,058.00	269	42,400.00 - 42,549.99	449.00	11,674.00				
134	22,150.00 - 22,299.99	235.00	6,110.00	270	42,550.00 - 42,699.99	450.00	11,700.00				
135	22,300.00 - 22,449.99	236.00	6,136.00	271	42,700.00 - 42,849.99	452.00	11,752.00				

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