WEST VIRGINIA

WEST VIRGINIA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: WV50
Compliance Code: WV-1024-F04 • Check Compliance By Scanning Here

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Know Your Rights: **Workplace Discrimination is Illegal**

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?
- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?
- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal? Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:
- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory? All aspects of employment, including:
- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred? Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Call 1–800–669–4000 (toll free)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at *www.eeoc.gov/field-office*)

E-Mail *info@eeoc.gov*

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at *www.eeoc.gov*.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws. Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1–800–397–6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7–1–1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Individuals with Disabilities Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job. If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

EMPLOYEE RIGHTS | EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer. The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD
WH1462 REV 02/22

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE $7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least $2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least $2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

PUMP AT WORK The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD
WH1088 REV 04/23

H.B. 4140 MEAL BREAKS

ENROLLED - H.B. 4140

(By Delegate S. Cook) - (Passed March 11, 1994; in effect ninety days from passage)

AN ACT to amend three, chapter twenty-one of the code of West Virginia, one thousand nine hundred thirty-one, as amended, by adding thereto a new section, designated section ten-a, relating to the safety and welfare of employees; and establishing a guaranteed meal break for all employees. *Be it enacted by the Legislature of West Virginia: That article three, chapter twenty-one of the code of west Virginia, one thousand nine hundred thirty-one, as amended, be amended by adding thereto a new section, designated section ten-a, to read as follows:*

ARTICLE 3. SAFETY AND WELFARE OF EMPLOYEES

§21310a Meal Breaks.

During the course of a workday of six or more hours. All employers shall make available at least twenty minutes for meal breaks, at times reasonably designated by the employer. This provision shall be required in all situations where employees are not afforded necessary breaks and/or permitted to eat while working.

TITLE 42, SERIES 8: MINIMUM WAGE AND MAXIMUM HOUR STANDARDS

§4289.9 Rest Periods: Rest Periods of short duration, running from (5) to (20) minutes, must be counted as hours worked.

TITLE 42, SERIES 5: WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

§4252 Definitions 2.6

"Break Periods and/or Rest Periods" means when authorized by an employer, break periods and/or rest periods which do not exceed (20) minutes duration must be counted as hours worked.

ARTICLE 6: CHILD LABOR LAW

§ 2167 Hours and days of labor by minors.

No child under the age of sixteen years shall be employed or permitted to work for more than five hours continuously without an interval of at least thirty minutes for a lunch period, and no period of less than thirty minutes shall, for the purposes of this section, be deemed to interrupt a continuous period of work.

Revised 10/07

OSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT

U.S. Department of Labor
OSHA® Occupational Safety and Health Administration

Job Safety and Health IT'S THE LAW!

All workers have the right to:
- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

This poster is available free from OSHA.

Employers must:
- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.

Contact OSHA. We can help.

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

OSHA 3195-04R 2010

WHISTLE-BLOWERS' PROTECTION ACT

NOTICE: WEST VIRGINIA WHISTLE-BLOWER LAW

The West Virginia Whistle-blower Law protects public employees against discharge, discrimination, or retaliation when they, in good faith, report any instances of

WASTE	WRONGDOING
Substantial abuse, misuse, destruction, or loss of public funds or resources designed to protect the public interest	Non-technical violations of any statute, regulation, ordinance, or code of ethics

W. Va. Code § 6C-1-1

To report any instance of waste or wrongdoing, as defined above, contact the appropriate supervisory personnel in your office or agency, or other appropriate official. Published and distributed by the West Virginia Division of Personnel;

Revised November 2003

WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR

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

WEST VIRGINIA WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

This abstract must be placed in an area accessible to all employees in accordance with the requirements of W. Va. Code §21-5-9.

§21-5 REQUIRES THE EMPLOYER TO:

Pay employee wages at least twice a month, with no more than 19 days between paydays.

Compensate employees for services rendered by cash, check, direct deposit, or money order, and make arrangements with a bank convenient to the place of employment for employees to have immediate access to their wages.

When an employee is discharged, quits, resigns, is laid off, or is on strike, pay the employee on or before the next regularly scheduled payday for all work he or she performed prior to his or her separation from employment.

On separation from employment, pay an employee the fringe benefits due and payable according to the time, terms, and conditions of an employer-employee agreement, whether verbal or written, if any.

Notify employees in writing at the time of hire, or by a posted notice that is accessible to all employees, identifying the employer's established work week, pay periods, regularly scheduled pay days, and employment practices and policies regarding vacation, sick leave and other fringe benefits, if any.

Provide employees with at least 1 full pay period's written notice before making any changes to an employee's rate of pay, fringe benefits, the time and place for meeting payroll, or any other existing terms or conditions of employment.

Furnish each employee with a written itemized statement of deductions withheld from his or her wages each pay period.

§21-5 PREVENTS THE EMPLOYER FROM:

Selling goods or supplies to employees at prices higher than the current market value.

Deducting more than 25% of an employee's net earnings under a wage assignment (excluding amounts required by law to be withheld or paid for union or club dues, pension plans, payroll savings plans, credit unions, charities, and hospitalization and medical insurance).

Accepting a wage assignment that does not contain the employee's notarized signature, specify the total amount due and the amount to be deducted, and state that 75% of the employee's net wages are exempt from assignment.

Refusing to pay wages owed, up to $800.00, to the relatives of a deceased employee.

Revised January 2018

WEST VIRGINIA MINIMUM WAGE

WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR

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

MINIMUM WAGE REQUIREMENTS

An employer employing 6 or more employees in any one separate, distinct and permanent location during any calendar week, including the State of West Virginia, and its agencies and departments, must comply with the state minimum wage law, §21-5C.

Required Minimum Wage Rate
- Beginning January 1, 2016, employers must pay employees at least $8.75 per hour.

Required Minimum Training Wage Rate
- An employer may pay an employee under the age of 20 years, first hired on or after January 1, 2015, a training wage of at least $6.40 per hour for the first 90 days of employment.
- Beginning with the 91st day of employment, an employer must pay the employee the required minimum wage rate.

Permissible Minimum Wage Credit for Tipped Employees
- Beginning January 1, 2016, employers may take up to a 70% credit, or $6.13 per hour, against the required minimum wage rate for employees who customarily receive tips, resulting in a reduced hourly wage rate of at least $2.62 per hour.
- To qualify for the credit, employers must ensure that the employees' tips and the reduced hourly wage rate equal at least the required minimum wage rate and must keep accurate records of employees' tips.

Revised January 2018

PAYDAY NOTICE

Regular Paydays for Employees of

_____
(Company Name)

Shall be as follows:

☐ *Weekly* ☐ *Bi-Weekly* ☐ *Monthly* ☐ *Other* _____

By: _____ *Title:* _____

WITHHOLDING STATUS

YOU MAY NEED TO CHECK YOUR WITHHOLDING

Since you last filed form W-4 with your employer did you...
- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Change your name?

Were there major changes to...
- Your nonwage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

If you can answer "YES"...
To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new form W-4.

See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676.

Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, How Do I Adjust My Tax Withholding?, or use the Withholding Calculator at ***www.irs.gov/individuals*** on the IRS web site.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.

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

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

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

For information, please contact
The Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair Employment Practices Office at 800-255-7688.

DISCRIMINATION

NOTICE

THE WEST VIRGINIA HUMAN RIGHTS ACT
Prohibits Discrimination in Employment and Places of Public Accommodations Based On:
Race, Religion, Color, National Origin, Ancestry, Sex, Age (40 or above), Blindness , or Disability

THE WEST VIRGINIA FAIR HOUSING ACT
Prohibits Discrimination in Housing Based On:
Race, Religion, Color, National Origin, Ancestry, Sex, Blindness, Disability , Familial Status

THE WEST VIRGINIA PREGNANT WORKERS' FAIRNESS ACT
Prohibits Discrimination in Employment Based On:
Pregnancy , Childbirth or Related Medical Conditions

For Further Information or to File a Complaint, Visit, Call or Write to the WV Human Rights Commission at:

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

Phone:
304-558-2616
(Toll Free) 888-676-5546

Website:
www.hrc.wv.gov

Revised 06/14/2016

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYEES

You are entitled to medical benefits and possibly wage replacement benefits in the event of an occupational injury or disease arising out of employment. When a traumatic injury or death occurs or an occupational disease is contracted in the course of your employment, you must notify your employer immediately. Failure to immediately give notice to your employer of the injury shall weigh against a finding of compensability and will dilute the credibility and reliability of your claim. Notice provided to your employer within two (2) working days of the injury shall be deemed immediate notice. You are responsible for filing the application for workers' compensation benefits within six months from the date of injury. The time limit on occupational pneumoconiosis and disease claims is three years from the date of last exposure. The time limit to file fatal occupational pneumoconiosis/occupational disease claims is one year. For a traumatic death, the claim must be filed within six months of death.

If you are currently receiving Permanent Total Disability benefits, you are hereby notified that it is your responsibility to inform the Workers' Compensation Commission, P. O. Box 431, Charleston, West Virginia 25322-0431, of your employment. In accordance with Section 23-4-25 of the Workers' Compensation statute, your Permanent Total Disability benefits shall be offset as long as you are employed. It is a criminal offense to file a false claim or to furnish false information in support of a claim.

Bureau of Employment Program - Charleston, West Virginia 25301 WC-E761 - Rev. 6-05

PARENTAL LEAVE ACT

WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR

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

PARENTAL LEAVE ACT – (W. Va. Code §21-5D-1, et. seq.). This legislation, enacted in 1989, covers employees of all departments, divisions, boards, bureaus, agencies, commissions or other units of State Government and County Boards of Education.

Under this law, an employee shall be entitled to a total of 12 weeks of unpaid *Parental Leave* following the exhaustion of all his or her annual and personal leave, during any 12-month period. The unpaid leave shall be granted to an employee for any of the following reasons:
- The birth of a son or daughter of the employee
- The placement of a son or daughter with the employee for adoption
- To care for the employee's son or daughter, spouse, parent, or dependent who has a serious health condition

The statute further states that in the case of a serious health condition, the leave may be taken intermittently when medically necessary.

If a leave of absence due to the birth or adoption of a child is foreseeable, the employee shall provide the employer with a two weeks written notice. If a leave of absence is foreseeable due to planned medical treatment or medical supervision, the employee shall make a reasonable effort to schedule the leave of absence so as not to disrupt the operations of the employer, subject to the approval of the health care provider.

If an employee requests *Parental Leave* to care for a family member with a serious health condition, the employer may require the employee to provide certification by a health care provider of the family member's health condition and that the employee's assistance is necessary. The certification shall be sufficient if it contains the following:
- That the child, dependent, parent, or employee has a serious health condition
- The date the serious health condition commenced and its probable duration
- The medical facts regarding the serious health condition, upon release by the patient

The position held by an employee immediately before the leave of absence shall be held and the employee shall be returned to that position upon his or her return to work. However, the employer may hire a temporary employee to fill the position for the period of time the employee is off work.

No employer may, because an employee received *Parental Leave*, reduce or deny any employment benefit or seniority which accrued to the employee before his or her leave commenced.

Revised January 2018

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

YOUR RIGHTS UNDER USERRA
THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:
- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you: • are a past or present member of the uniformed service; • have applied for membership in the uniformed service; or • are obligated to serve in the uniformed service; then an employer may not deny you: • initial employment; • reemployment; • retention in employment; • promotion; or • any benefit of employment, because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION
- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT
- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- 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**.
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

Publication Date — May 2022

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.

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

FMLA - FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave? The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:
- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time.** When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave,** but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave? You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:
- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:
- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave? Generally, **to request FMLA leave you must:**
- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do? If you are eligible for FMLA leave, your **employer must:**
- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing:**
- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?
Call **1-866-487-9243** or visit **dol.gov/fmla** to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court.

Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.

SCAN ME

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

WH1420 REV 04/23

CHILD LABOR LAWS

AGE SPECIFIC GUIDELINES FOR THE EMPLOYMENT OF CHILDREN IN WEST VIRGINIA

13 year olds may
- Baby sit
- Engage in agricultural activities
- Deliver Newspapers
- Be an actor or performer
- Work for parents in their solely owned business

No permits required *excluded hazardous occupations

Employment Requirements for 14 & 15 year olds

Work Permit Required
Entitled to a 30 minute lunch after five hours of work
Work restricted to non hazardous occupations
Prohibited from working in a bar or other establishment where the primary business activity involves selling, dispensing or serving alcohol

Work Hours Limited
WHILE SCHOOL IS IN SESSION
May not work:
- more than 3 hrs per day
- more than 18 hrs per week
- before 7:00 am or after 7:00 pm (without supervision permit)
- during normal school hours

SUMMER EMPLOYMENT
May not work:
- more than 8 hrs per day
- more than 40 hrs per week
- before 7:00 am or after 9:00 pm (without supervision permit)

Home schooled children are also restricted from working during normal school hours.

16 & 17 year olds

Age certificates may be required by employer, Not a requirement of law
- an age certificate may be required by the employer as proof of age
- work hours unrestricted
- may participate in volunteer fire activities
- may participate in fighting forest fires (as part of junior forest fire crew)
- prohibited from working in a bar or other establishment where the primary business activity involves the selling, dispensing or serving of alcohol
- may not drive a motor vehicle as a principal part of their employment or for delivery purposes
- work limited to age appropriate non hazardous occupations (*as determined by the Commissioner of Labor*)

For additional information contact: The West Virginia Division of Labor
Capitol Complex Building 6, Room 749B, Charleston, WV 25305 • (304) 558-7890

Revised 10/07

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

WORKFORCE West Virginia
Notice To Employees — Unemployment Benefits

TOTAL UNEMPLOYMENT

You are considered totally unemployed during any week in which you are totally separated from your employment, performing no services for which wages or other remuneration were paid to you. You must file your initial claim for total unemployment in person. Since a claim for unemployment compensation is effective the Sunday of the week in which it is filed, you should file your claim immediately after you are separated from your employment. You will be instructed on filing your continued claim. Your options for filing continued claims will include telephone or web filing.

PARTIAL UNEMPLOYMENT

You would be considered partially unemployed if you have been working full- time, but due to business being slow, a breakdown of equipment, or similar reasons, your employer has to reduce your hours during the week. You may be entitled to partial unemployment benefits during this week if you earned less than what your weekly unemployment benefit amount would be plus $60. Under these conditions, your employer should issue a Low Earnings Report for the week, showing your gross wages. You must complete the claims portion of the Low Earnings Report and file it with the local unemployment office as directed on the form.

ELIGIBILITY REQUIREMENTS

To be monetarily eligible to receive unemployment benefits you must have earned $2200 gross wages in covered employment during two or more calendar quarters of your regular base period (first four of the last five completed calendar quarters) or alternative base period (the last four quarters immediately preceding the first day of the individual's benefit year).

ELIGIBILITY REQUIREMENTS - OTHER

If you are unemployed, you shall be eligible to receive benefits only if:
- You have made a claim for benefits at a local unemployment office.
- You have registered for work with the Job Service Office and continue to report as directed.
- You are able to work and available for full-time work for which you are fitted by prior training or experience.
- You are actively seeking full-time work by completing four (4) work search activities each week.
- You are documenting and retaining proof of your four (4) work search activities and providing them to WorkForce WV upon request by the agency.
- You have filed for and served a waiting period of one week during your benefit year.
- You have earned gross wages of less than your weekly benefit amount plus $60 during the week for which you claim benefits.
- You qualify on a new claim when you had a previous benefit year (must have earned eight times your old weekly benefit amount in covered employment after the beginning of your previous claim).
- You must participate in profiling and reemployment services when selected.

DISQUALIFICATIONS

You may be disqualified from drawing benefits:

1. If you leave work voluntarily without good cause involving fault on the part of your employer.
2. If you are discharged for misconduct.
3. If you fail without good cause to apply for available suitable work, to accept suitable work when offered, or to return to your customary selfemployment when directed to do so.
4. If you are unemployed due to a labor dispute.
5. For the week for which you receive wages in lieu of notice or Workers' Compensation for temporary total disability.
6. For the week for which you receive unemployment compensation under the laws of another state or of the United States.
7. For any week you are training, participating, or preparing to participate in sports or athletic events if there is reasonable assurance you will perform such services in the current or upcoming seasons.
8. If you are an employee of an educational institution or educational service agency, for any week of unemployment which commences during: a paid sabbatical leave; a holiday or vacation period between two academic years or terms, if you perform services in the first academic year or term or prior to the beginning of a holiday or vacation period and there is a contract or a reasonable assurance that you will perform services in the second academic year or term or after a holiday or vacation period. (EXCEPTION: If you have sufficient nonschool wages in your base period to qualify for benefits based upon the non-school wages only, you may be entitled to benefits during this period.)
9. For any week on the basis of services performed as an alien, unless you are lawfully residing in the United States and have a valid permit to work.
10. If you leave work voluntarily to attend school or other educational institution, or are waiting to enter school or an educational institution.
11. For each week in which you are unemployed because of your request or that of your duly-authorized agent for a vacation at a specified time that leaves your employer no other alternative but to suspend operations.
12. For the week in which you receive any annuity, pension, or other retirement pay from a base period employer, or from a fund towards which a base period employer has contributed. If your remuneration is less than the unemployment

WEST VIRGINIA

WEST VIRGINIA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

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

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 gnero)
- 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; o 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*)

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, prohibe 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, prohibe 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 prohiben 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, prohibe 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 prohibe 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, prohibe 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 prohibe 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 prohibe 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 Secretaria 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 prohibe 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 del 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

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

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

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

¡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

WEST VIRGINIA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: WV60

Please post in a conspicuous place. **Date Posted:** _____
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

WEST VIRGINIA MINIMUM WAGE

WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR

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

MINIMUM WAGE REQUIREMENTS

An employer employing 6 or more employees in any one separate, distinct and permanent location during any calendar week, including the State of West Virginia, and its agencies and departments, must comply with the state minimum wage law, §21-5C.

Required Minimum Wage Rate
- Beginning January 1, 2016, employers must pay employees at least $8.75 per hour.

Required Minimum Training Wage Rate
- An employer may pay an employee under the age of 20 years, first hired on or after January 1, 2015, a training wage of at least $6.40 per hour for the first 90 days of employment.
- Beginning with the 91st day of employment, an employer must pay the employee the required minimum wage rate.

Permissible Minimum Wage Credit for Tipped Employees
- Beginning January 1, 2016, employers may take up to a 70% credit, or $6.13 per hour, against the required minimum wage rate for employees who customarily receive tips, resulting in a reduced hourly wage rate of at least $2.62 per hour.
- To qualify for the credit, employers must ensure that the employees' tips and the reduced hourly wage rate equal at least the required minimum wage rate and must keep accurate records of employees' tips.

Revised January 2018

WHISTLE-BLOWERS' PROTECTION ACT

NOTICE: WEST VIRGINIA WHISTLE-BLOWER LAW

The West Virginia Whistle-blower Law protects public employees against discharge, discrimination, or retaliation when they, in good faith, report any instances of

WASTE Substantial abuse, misuse, destruction, or loss of public funds or resources designed to protect the public interest
WRONGDOING Non-technical violations of any statute, regulation, ordinance, or code of ethics

W. Va. Code § 6C-1-1

To report any instance of waste or wrongdoing, as defined above, contact the appropriate supervisory personnel in your office or agency, or other appropriate official. Published and distributed by the West Virginia Division of Personnel;

Revised November 2003

DISCRIMINATION

NOTICE

THE WEST VIRGINIA HUMAN RIGHTS ACT	THE WEST VIRGINIA FAIR HOUSING ACT	THE WEST VIRGINIA PREGNANT WORKERS'FAIRNESS ACT
Prohibits Discrimination in Employment and Places of Public Accommodations Based On: Race, Religion, Color, National Origin, Ancestry, Sex, Age (40 or above), Blindness , or Disability	Prohibits Discrimination in Housing Based On: Race, Religion, Color, National Origin, Ancestry, Sex, Blindness, Disability , Familial Status	Prohibits Discrimination in Employment Based On: Pregnancy , Childbirth or Related Medical Conditions

For Further Information or to File a Complaint, Visit, Call or Write to the WV Human Rights Commission at:
WV Human Rights Commission, Room 108 A, 1321 Plaza East, Charleston, WV 25301-1400 — Phone: 304-558-2616 (Toll Free) 888-676-5546 — Website: www.hrc.wv.gov

Revised 06/14/2016

PARENTAL LEAVE ACT

WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR

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

PARENTAL LEAVE ACT – (W. Va. Code §21-5D-1, et. seq.). This legislation, enacted in 1989, covers employees of all departments, divisions, boards, bureaus, agencies, commissions or other units of State Government and County Boards of Education.

Under this law, an employee shall be entitled to a total of 12 weeks of unpaid *Parental Leave* following the exhaustion of all his or her annual and personal leave, during any 12-month period. The unpaid leave shall be granted to an employee for any of the following reasons:

- The birth of a son or daughter of the employee
- The placement of a son or daughter with the employee for adoption
- To care for the employee's son or daughter, spouse, parent, or dependent who has a serious health condition

The statute further states that in the case of a serious health condition, the leave may be taken intermittently when medically necessary.

If a leave of absence due to the birth or adoption of a child is foreseeable, the employee shall provide the employer with a two weeks written notice. If a leave of absence is foreseeable due to planned medical treatment or medical supervision, the employee shall make a reasonable effort to schedule the leave of absence so as not to disrupt the operations of the employer, subject to the approval of the health care provider.

If an employee requests *Parental Leave* to care for a family member with a serious health condition, the employer may require the employee to provide certification by a health care provider of the family member's health condition and that the employee's assistance is necessary. The certification shall be sufficient if it contains the following:

- That the child, dependent, parent, or employee has a serious health condition
- The date the serious health condition commenced and its probable duration
- The medical facts regarding the serious health condition, upon release by the patient

The position held by an employee immediately before the leave of absence shall be held and the employee shall be returned to that position upon his or her return to work. However, the employer may hire a temporary employee to fill the position for the period of time the employee is off work.

No employer may, because an employee received *Parental Leave*, reduce or deny any employment benefit or seniority which accrued to the employee before his or her leave commenced.

Revised January 2018

WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR

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

WEST VIRGINIA WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

This abstract must be placed in an area accessible to all employees in accordance with the requirements of W. Va. Code §21-5-9.

§21-5 REQUIRES THE EMPLOYER TO:
Pay employee wages at least twice a month, with no more than 19 days between paydays.
Compensate employees for services rendered by cash, check, direct deposit, or money order, and make arrangements with a bank convenient to the place of employment for employees to have immediate access to their wages.
When an employee is discharged, quits, resigns, is laid off, or is on strike, pay the employee on or before the next regularly scheduled payday for all work he or she performed prior to his or her separation from employment.
On separation from employment, pay an employee the fringe benefits due and payable according to the time, terms, and conditions of an employer-employee agreement, whether verbal or written, if any.
Notify employees in writing at the time of hire, or by a posted notice that is accessible to all employees, identifying the employer's established work week, pay periods, regularly scheduled pay days, and employment practices and policies regarding vacation, sick leave and other fringe benefits, if any.
Provide employees with at least 1 full pay period's written notice before making any changes to an employee's rate of pay, fringe benefits, the time and place for meeting payroll, or any other existing terms or conditions of employment.
Furnish each employee with a written itemized statement of deductions withheld from his or her wages each pay period.

§21-5 PREVENTS THE EMPLOYER FROM:
Selling goods or supplies to employees at prices higher than the current market value.
Deducting more than 25% of an employee's net earnings under a wage assignment (excluding amounts required by law to be withheld or paid for union or club dues, pension plans, payroll savings plans, credit unions, charities, and hospitalization and medical insurance).
Accepting a wage assignment that does not contain the employee's notarized signature, specify the total amount due and the amount to be deducted, and state that 75% of the employee's net wages are exempt from assignment.
Refusing to pay wages owed, up to $800.00, to the relatives of a deceased employee.

Revised January 2018

CHILD LABOR LAWS

AGE SPECIFIC GUIDELINES FOR THE EMPLOYMENT OF CHILDREN IN WEST VIRGINIA

13 year olds may
- Baby sit
- Engage in agricultural activities
- Deliver Newspapers
- Be an actor or performer
- Work for parents in their solely owned business

No permits required *excluded hazardous occupations

Employment Requirements for 14 & 15 year olds
Work Permit Required
Entitled to a 30 minute lunch after five hours of work
Work restricted to non hazardous occupations
Prohibited from working in a bar or other establishment where the primary business activity involves selling, dispensing or serving alcohol
Work Hours Limited
WHILE SCHOOL IS IN SESSION
May not work:
- more than 3 hrs per day
- more than 18 hrs per week
- before 7:00 am or after 7:00 pm (without supervision permit)
- during normal school hours

SUMMER EMPLOYMENT
May not work:
- more than 8 hrs per day
- more than 40 hrs per week
- before 7:00 am or after 9:00 pm (without supervision permit)

Home schooled children are also restricted from working during normal school hours.

16 & 17 year olds
Age certificates may be required by employer, Not a requirement of law
- an age certificate may be required by the employer as proof of age
- work hours unrestricted
- may participate in volunteer fire activities
- may participate in fighting forest fires (as part of junior forest fire crew)
- prohibited from working in a bar or other establishment where the primary business activity involves the selling, dispensing or serving of alcohol
- may not drive a motor vehicle as a principal part of their employment or for delivery purposes
- work limited to age appropriate non hazardous occupations (*as determined by the Commissioner of Labor*)

For additional information contact:
The West Virginia Division of Labor, Capitol Complex Building 6, Room 749B, Charleston, WV 25305 • (304) 558-7890

Revised 10/07

H.B. 4140 MEAL BREAKS

ENROLLED - H.B. 4140

(By Delegate S. Cook) - (Passed March 11, 1994; in effect ninety days from passage)

AN ACT to amend three, chapter twenty-one of the code of West Virginia, one thousand nine hundred thirty-one, as amended, by adding thereto a new section, designated section ten-a, relating to the safety and welfare of employees; and establishing a guaranteed meal break for all employees. *Be it enacted by the Legislature of West Virginia: That article three, chapter twenty-one of the code of west Virginia, one thousand nine hundred thirty-one, as amended, be amended by adding thereto a new section, designated section ten-a, to read as follows:*

ARTICLE 3. SAFETY AND WELFARE OF EMPLOYEES
§21310a Meal Breaks.
During the course of a workday of six or more hours. All employers shall make available at least twenty minutes for meal breaks, at times reasonably designated by the employer. This provision shall be required in all situations where employees are not afforded necessary breaks and/or permitted to eat while working.

TITLE 42, SERIES 8: MINIMUM WAGE AND MAXIMUM HOUR STANDARDS

§4289.9 Rest Periods: Rest Periods of short duration, running from (5) to (20) minutes, must be counted as hours worked.

TITLE 42, SERIES 5: WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT
§4252 Definitions 2.6
"Break Periods and/or Rest Periods" means when authorized by an employer, break periods and/or rest periods which do not exceed (20) minutes duration must be counted as hours worked.

ARTICLE 6: CHILD LABOR LAW
§ 2167 Hours and days of labor by minors.
No child under the age of sixteen years shall be employed or permitted to work for more than five hours continuously without an interval of at least thirty minutes for a lunch period, and no period of less than thirty minutes shall, for the purposes of this section, be deemed to interrupt a continuous period of work.

Revised 10/07

WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYEES

You are entitled to medical benefits and possibly wage replacement benefits in the event of an occupational injury or disease arising out of employment. When a traumatic injury or death occurs or an occupational disease is contracted in the course of your employment, you must notify your employer immediately. Failure to immediately give notice to your employer of the injury shall weigh against a finding of compensability and will dilute the credibility and reliability of your claim. Notice provided to your employer within two (2) working days of the injury shall be deemed immediate notice. You are responsible for filing the application for workers' compensation benefits within six months from the date of injury. The time limit on occupational pneumoconiosis and disease claims is three years from the date of last exposure. The time limit to file fatal occupational pneumoconiosis/occupational disease claims is one year. For a traumatic death, the claim must be filed within six months of death.

If you are currently receiving Permanent Total Disability benefits, you are hereby notified that it is your responsibility to inform the Workers' Compensation Commission, P. O. Box 431, Charleston, West Virginia 25322-0431, of your employment. In accordance with Section 23-4-25 of the Workers' Compensation statute, your Permanent Total Disability benefits shall be offset as long as you are employed. It is a criminal offense to file a false claim or to furnish false information in support of a claim.

Bureau of Employment Program - Charleston, West Virginia 25301

WC-E761 - Rev. 6-05

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

WORKFORCE West Virginia

Notice To Employees — Unemployment Benefits

TOTAL UNEMPLOYMENT
You are considered totally unemployed during any week in which you are totally separated from your employment, performing no services for which wages or other remuneration were paid to you. You must file your initial claim for total unemployment in person. Since a claim for unemployment compensation is effective the Sunday of the week in which it is filed, you should file your claim immediately after you are separated from your employment. You will be instructed on filing your continued claim. Your options for filing continued claims will include telephone or web filing.

PARTIAL UNEMPLOYMENT
You would be considered partially unemployed if you have been working full time, but due to business being slow, a breakdown of equipment, or similar reasons, your employer has to reduce your hours during the week. You may be entitled to partial unemployment benefits during this week if you earned less than what your weekly unemployment benefit amount would be plus $60. Under these conditions, your employer should issue a Low Earnings Report for the week, showing your gross wages. You must complete the claims portion of the Low Earnings Report and file it with the local unemployment office as directed on the form.

ELIGIBILITY REQUIREMENTS
To be monetarily eligible to receive unemployment benefits you must have earned $2200 gross wages in covered employment during two or more calendar quarters of your regular base period (first four of the last five completed calendar quarters) or alternative base period (the last four quarters immediately preceding the first day of the individual's benefit year).

ELIGIBILITY REQUIREMENTS - OTHER
If you are unemployed, you shall be eligible to receive benefits only if:
- You have made a claim for benefits at a local unemployment office.
- You have registered for work with the Job Service Office and continue to report as directed.
- You are able to work and available for full-time work for which you are fitted by prior training or experience.
- You are doing what a reasonable prudent person in your situation would do to find work.
- You have filed for and served a waiting period of one week during your benefit year.
- You have earned gross wages of less than your weekly benefit amount plus $60 during the week for which you claim benefits.
- You requalify on a new claim when you had a previous benefit year (must have earned eight times your old weekly benefit amount in covered employment after the beginning of your previous claim).
- You must participate in profiling and reemployment services when selected.

DISQUALIFICATIONS
You may be disqualified from drawing benefits:
1. If you leave work voluntarily without good cause involving fault on the part of your employer.
2. If you are discharged for misconduct.
3. If you fail without good cause to apply for available suitable work, to accept suitable work when offered, or to return to your customary self employment when directed to do so.
4. If you are unemployed due to a labor dispute.
5. For the week for which you receive wages in lieu of notice or Workers' Compensation for temporary total disability.
6. For the week for which you receive unemployment compensation under the laws of another state or of the United States.
7. For any week you are training, participating, or preparing to participate in sports or athletic events if there is reasonable assurance you will perform such services in the current or upcoming seasons.
8. If you are an employee of an educational institution or educational service agency, for any week of unemployment which commences during: a paid sabbatical leave; a holiday or vacation period between two academic years or terms, if you perform services in the first academic year or term or prior to the beginning of a holiday or vacation period and there is a contract or a reasonable assurance that you will perform services in the second academic year or term or after a holiday or vacation period. (EXCEPTION: If you have sufficient non school wages in your base period to qualify for benefits based upon the non-school wages only, you may be entitled to benefits during this period.)
9. For any week on the basis of services performed as an alien, unless you are lawfully residing in the United States and have a valid permit to work.
10. If you leave work voluntarily to attend school or other educational institution, or are waiting to enter school or an educational institution.
11. For each week in which you are unemployed because of your request or that of your duly-authorized agent for a vacation at a specified time that leaves your employer no other alternative but to suspend operations.
12. For the week in which you receive any annuity, pension, or other retirement pay from a base period employer, or from a fund towards which a base period employer has contributed. If your remuneration is less than the unemployment benefits otherwise due you, your unemployment benefits will be reduced by the amount of your annuity, pension, etc.
13. For each week in which and for 52 weeks thereafter, if the commissioner finds that you, within the preceding 24 months, knowingly made a false statement or failed to reveal a material fact in order to obtain or increase or attempt to obtain or increase a benefit; and you shall be considered guilty of a misdemeanor and may be subject to severe penalties.

Neither the full effect nor the duration of a disqualification is given here in detail.

SOCIAL SECURITY NUMBER
Bring your Social Security Card with you when you report to the local office. Your Social Security Number will only be printed on the most pertinent documents.

VOLUNTARY INCOME TAX WITHHOLDING PROGRAM
Unemployment compensation benefits are subject to Federal income tax and there are requirements relating to estimated tax payments. You may choose to have Federal income tax deducted and withheld from any unemployment benefits paid to you.

CLAIMS OFFICES
These **FULL-TIME CLAIMS OFFICES** are operated Monday through Friday each week:

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

UNEMPLOYMENT COMPENSATION BENEFIT RATE TABLE

Wage Class	Wages in Base Period	Weekly Benefit Rate	Maximum Benefit Rate	Wage Class	Wages in Base Period	Weekly Benefit Rate	Maximum Benefit Rate	Wage Class	Wages in Base Period	Weekly Benefit Rate	Maximum Benefit Rate	Wage Class	Wages in Base Period	Weekly Benefit Rate	Maximum Benefit Rate
	Under $2,200	ineligible		102	17,350.00 - 17,499.99	184.00	4784.00	204	32,650.00 - 32,799.99	346.00	8996.00	306	47,950.00 - 48,099.99	507.00	13,182.00
1	$2,200.00 - 2,349.99	24.00	624.00	103	17,500.00 - 17,649.99	185.00	4810.00	205	32,800.00 - 32,949.99	347.00	9022.00	307	48,100.00 - 48,249.99	509.00	13,234.00
2	2,350.00 - 2,499.99	25.00	650.00	104	17,650.00 - 17,799.99	187.00	4862.00	206	32,950.00 - 33,099.99	349.00	9074.00	308	48,250.00 - 48,399.99	511.00	13,286.00
3	2,500.00 - 2,649.99	27.00	702.00	105	17,800.00 - 17,949.99	189.00	4914.00	207	33,100.00 - 33,249.99	350.00	9100.00	309	48,400.00 - 48,549.99	512.00	13,312.00
4	2,650.00 - 2,799.99	28.00	728.00	106	17,950.00 - 18,099.99	190.00	4940.00	208	33,250.00 - 33,399.99	352.00	9152.00	310	48,550.00 - 48,699.99	514.00	13,364.00
5	2,800.00 - 2,949.99	30.00	780.00	107	18,100.00 - 18,249.99	192.00	4992.00	209	33,400.00 - 33,549.99	354.00	9204.00	311	48,700.00 - 48,849.99	515.00	13,390.00
6	2,950.00 - 3,099.99	31.00	806.00	108	18,250.00 - 18,399.99	193.00	5018.00	210	33,550.00 - 33,699.99	355.00	9230.00	312	48,850.00 - 48,999.99	517.00	13,442.00
7	3,100.00 - 3,249.99	33.00	858.00	109	18,400.00 - 18,549.99	195.00	5070.00	211	33,700.00 - 33,849.99	357.00	9282.00	313	49,000.00 - 49,149.99	519.00	13,494.00
8	3,250.00 - 3,399.99	35.00	910.00	110	18,550.00 - 18,699.99	196.00	5096.00	212	33,850.00 - 33,999.99	358.00	9308.00	314	49,150.00 - 49,299.99	520.00	13,520.00
9	3,400.00 - 3,549.99	36.00	936.00	111	18,700.00 - 18,849.99	198.00	5148.00	213	34,000.00 - 34,149.99	360.00	9360.00	315	49,300.00 - 49,449.99	522.00	13,572.00
10	3,550.00 - 3,699.99	38.00	988.00	112	18,850.00 - 18,999.99	200.00	5200.00	214	34,150.00 - 34,299.99	361.00	9386.00	316	49,450.00 - 49,599.99	523.00	13,598.00
11	3,700.00 - 3,849.99	39.00	1014.00	113	19,000.00 - 19,149.99	201.00	5226.00	215	34,300.00 - 34,449.99	363.00	9438.00	317	49,600.00 - 49,749.99	525.00	13,650.00
12	3,850.00 - 3,999.99	41.00	1066.00	114	19,150.00 - 19,299.99	203.00	5278.00	216	34,450.00 - 34,599.99	365.00	9490.00	318	49,750.00 - 49,899.99	526.00	13,676.00
13	4,000.00 - 4,149.99	43.00	1118.00	115	19,300.00 - 19,449.99	204.00	5304.00	217	34,600.00 - 34,749.99	366.00	9516.00	319	49,900.00 - 50,049.99	528.00	13,728.00
14	4,150.00 - 4,299.99	44.00	1144.00	116	19,450.00 - 19,599.99	206.00	5356.00	218	34,750.00 - 34,899.99	368.00	9568.00	320	50,050.00 - 50,199.99	530.00	13,780.00
15	4,300.00 - 4,449.99	46.00	1196.00	117	19,600.00 - 19,749.99	208.00	5408.00	219	34,900.00 - 35,049.99	369.00	9594.00	321	50,200.00 - 50,349.99	531.00	13,806.00
16	4,450.00 - 4,599.99	47.00	1222.00	118	19,750.00 - 19,899.99	209.00	5434.00	220	35,050.00 - 35,199.99	371.00	9646.00	322	50,350.00 - 50,499.99	533.00	13,858.00
17	4,600.00 - 4,749.99	49.00	1274.00	119	19,900.00 - 20,049.99	211.00	5486.00	221	35,200.00 - 35,349.99	373.00	9698.00	323	50,500.00 - 50,649.99	534.00	13,884.00
18	4,750.00 - 4,899.99	51.00	1326.00	120	20,050.00 - 20,199.99	212.00	5512.00	222	35,350.00 - 35,499.99	374.00	9724.00	324	50,650.00 - 50,799.99	536.00	13,936.00
19	4,900.00 - 5,049.99	52.00	1352.00	121	20,200.00 - 20,349.99	214.00	5564.00	223	35,500.00 - 35,649.99	376.00	9776.00	325	50,800.00 - 50,949.99	538.00	13,988.00
20	5,050.00 - 5,199.99	54.00	1404.00	122	20,350.00 - 20,499.99	216.00	5616.00	224	35,650.00 - 35,799.99	377.00	9802.00	326	50,950.00 - 51,099.99	539.00	14,014.00
21	5,200.00 - 5,349.99	55.00	1430.00	123	20,500.00 - 20,649.99	217.00	5642.00	225	35,800.00 - 35,949.99	379.00	9854.00	327	51,100.00 - 51,249.99	541.00	14,066.00
22	5,350.00 - 5,499.99	57.00	1482.00	124	20,650.00 - 20,799.99	219.00	5694.00	226	35,950.00 - 36,099.99	381.00	9906.00	328	51,250.00 - 51,399.99	542.00	14,092.00
23	5,500.00 - 5,649.99	58.00	1508.00	125	20,800.00 - 20,949.99	220.00	5720.00	227	36,100.00 - 36,249.99	382.00	9932.00	329	51,400.00 - 51,549.99	544.00	14,144.00
24	5,650.00 - 5,799.99	60.00	1560.00	126	20,950.00 - 21,099.99	222.00	5772.00	228	36,250.00 - 36,399.99	384.00	9984.00	330	51,550.00 - 51,699.99	546.00	14,196.00
25	5,800.00 - 5,949.99	62.00	1612.00	127	21,100.00 - 21,249.99	223.00	5798.00	229	36,400.00 - 36,549.99	385.00	10010.00	331	51,700.00 - 51,849.99	547.00	14,222.00
26	5,950.00 - 6,099.99	63.00	1638.00	128	21,250.00 - 21,399.99	225.00	5850.00	230	36,550.00 - 36,699.99	387.00	10062.00	332	51,850.00 - 51,999.99	549.00	14,274.00
27	6,100.00 - 6,249.99	65.00	1690.00	129	21,400.00 - 21,549.99	227.00	5902.00	231	36,700.00 - 36,849.99	388.00	10088.00	333	52,000.00 - 52,149.99	550.00	14,300.00
28	6,250.00 - 6,399.99	66.00	1716.00	130	21,550.00 - 21,699.99	228.00	5928.00	232	36,850.00 - 36,999.99	390.00	10,140,00	334	52,150.00 - 52,299.99	552.00	14,352.00
29	6,400.00 - 6,549.99	68.00	1768.00	131	21,700.00 - 21,849.99	230.00	5980.00	233	37,000.00 - 37,149.99	392.00	10192.00	335	52,300.00 - 52,449.99	553.00	14,378.00
30	6,550.00 - 6,699.99	70.00	1820.00	132	21,850.00 - 21,999.99	231.00	6006.00	234	37,150.00 - 37,299.99	393.00	10218.00	336	52,450.00 - 52,599.99	555.00	14,430.00
31	6,700.00 - 6,849.99	71.00	1846.00	133	22,000.00 - 22,149.99	233.00	6058.00	235	37,300.00 - 37,449.99	395.00	10270.00	337	52,600.00 - 52,749.99	557.00	14,482.00
32	6,850.00 - 6,999.99	73.00	1898.00	134	22,150.00 - 22,299.99	235.00	6110.00	236	37,450.00 - 37,599.99	396.00	10296.00	338	52,750.00 - 52,899.99	558.00	14,508.00
33	7,000.00 - 7,149.99	74.00	1924.00	135	22,300.00 - 22,449.99	236.00	6136.00	237	37,600.00 - 37,749.99	398.00	10348.00	339	52,900.00 - 53,049.99	560.00	14,560.00
34	7,150.00 - 7,299.99	76.00	1976.00	136	22,450.00 - 22,599.99	238.00	6188.00	238	37,750.00 - 37,899.99	400.00	10400.00	340	53,050.00 - 53,199.99	561.00	14,586.00
35	7,300.00 - 7,449.99	78.00	2028.00	137	22,600.00 - 22,749.99	239.00	6214.00	239	37,900.00 - 38,049.99	401.00	10426.00	341	53,200.00 - 53,349.99	563.00	14,638.00
36	7,450.00 - 7,599.99	79.00	2054.00	138	22,750.00 - 22,899.99	241.00	6266.00	240	38,050.00 - 38,199.99	403.00	10478.00	342	53,350.00 - 53,499.99	565.00	14,690.00
37	7,600.00 - 7,749.99	81.00	2106.00	139	22,900.00 - 23,049.99	243.00	6318.00	241	38,200.00 - 38,349.99	404.00	10504.00	343	53,500.00 - 53,649.99	566.00	14,716.00
38	7,750.00 - 7,899.99	82.00	2132.00	140	23,050.00 - 23,199.99	244.00	6344.00	242	38,350.00 - 38,499.99	406.00	10556.00	344	53,650.00 - 53,799.99	568.00	14,768.00
39	7,900.00 - 8,049.99	84.00	2184.00	141	23,200.00 - 23,349.99	246.00	6396.00	243	38,500.00 - 38,649.99	408.00	10608.00	345	53,800.00 - 53,949.99	569.00	14,794.00
40	8,050.00 - 8,199.99	85.00	2210.00	142	23,350.00 - 23,499.99	247.00	6422.00	244	38,650.00 - 38,799.99	409.00	10634.00	346	53,950.00 - 54,099.99	571.00	14,846.00
41	8,200.00 - 8,349.99	87.00	2262.00	143	23,500.00 - 23,649.99	249.00	6474.00	245	38,800.00 - 38,949.99	411.00	10686.00	347	54,100.00 - 54,249.99	573.00	14,898.00
42	8,350.00 - 8,499.99	89.00	2314.00	144	23,650.00 - 23,799.99	250.00	6500.00	246	38,950.00 - 39,099.99	412.00	10712.00	348	54,250.00 - 54,399.99	574.00	14,924.00
43	8,500.00 - 8,649.99	90.00	2340.00	145	23,800.00 - 23,949.99	252.00	6552.00	247	39,100.00 - 39,249.99	414.00	10764.00	349	54,400.00 - 54,549.99	576.00	14,976.00
44	8,650.00 - 8,799.99	92.00	2392.00	146	23,950.00 - 24,099.99	254.00	6604.00	248	39,250.00 - 39,399.99	415.00	10790.00	350	54,550.00 - 54,699.99	577.00	15,002.00
45	8,800.00 - 8,949.99	93.00	2418.00	147	24,100.00 - 24,249.99	255.00	6630.00	249	39,400.00 - 39,549.99	417.00	10842.00	351	54,700.00 - 54,849.99	579.00	15,054.00
46	8,950.00 - 9,099.99	95.00	2470.00	148	24,250.00 - 24,399.99	257.00	6682.00	250	39,550.00 - 39,699.99	419.00	10894.00	352	54,850.00 - 54,999.99	580.00	15,080.00
47	9,100.00 - 9,249.99	97.00	2522.00	149	24,400.00 - 24,549.99	258.00	6708.00	251	39,700.00 - 39,849.99	420.00	10920.00	353	55,000.00 - 55,149.99	582.00	15,132.00
48	9,250.00 - 9,399.99	98.00	2548.00	150	24,550.00 - 24,699.99	260.00	6760.00	252	39,850.00 - 39,999.99	422.00	10972.00	354	55,150.00 - 55,299.99	584.00	15,184.00
49	9,400.00 - 9,549.99	100.00	2600.00	151	24,700.00 - 24,849.99	262.00	6812.00	253	40,000.00 - 40,149.99	423.00	10998.00	355	55,300.00 - 55,449.99	585.00	15,210.00
50	9,550.00 - 9,699.99	101.00	2626.00	152	24,850.00 - 24,999.99	263.00	6838.00	254	40,150.00 - 40,299.99	425.00	11,050.00	356	55,450.00 - 55,599.99	587.00	15,262.00
51	9,700.00 - 9,849.99	103.00	2678.00	153	25,000.00 - 25,149.99	265.00	6890.00	255	40,300.00 - 40,449.99	427.00	11,102.00	357	55,600.00 - 55,749.99	588.00	15,288.00
52	9,850.00 - 9,999.99	104.00	2704.00	154	25,150.00 - 25,299.99	266.00	6916.00	256	40,450.00 - 40,599.99	428.00	11,128.00	358	55,750.00 - 55,899.99	590.00	15,340.00
53	10,000.00 - 10,149.99	106.00	2756.00	155	25,300.00 - 25,449.99	268.00	6968.00	257	40,600.00 - 40,749.99	430.00	11,180.00	359	55,900.00 - 56,049.99	592.00	15,392.00
54	10,150.00 - 10,299.99	108.00	2808.00	156	25,450.00 - 25,599.99	269.00	6994.00	258	40,750.00 - 40,899.99	431.00	11,206.00	360	56,050.00 - 56,199.99	593.00	15,418.00
55	10,300.00 - 10,449.99	109.00	2834.00	157	25,600.00 - 25,749.99	271.00	7046.00	259	40,900.00 - 41,049.99	433.00	11,258.00	361	56,200.00 - 56,349.99	595.00	15,470.00
56	10,450.00 - 10,599.99	111.00	2886.00	158	25,750.00 - 25,899.99	273.00	7098.00	260	41,050.00 - 41,199.99	434.00	11,284.00	362	56,350.00 - 56,499.99	596.00	15,496.00
57	10,600.00 -10,749.99	112.00	2912.00	159	25,900.00 - 26,049.99	274.00	7124.00	261	41,200.00 - 41,349.99	436.00	11,336.00	363	56,500.00 - 56,649.99	598.00	15,548.00
58	10,750.00 -10,899.99	114.00	2964.00	160	26,050.00 - 26,199.99	276.00	7176.00	262	41,350.00 - 41,499.99	438.00	11,388.00	364	56,650.00 - 56,799.99	599.00	15,574.00
59	10,900.00 -11,049.99	116.00	3016.00	161	26,200.00 - 26,349.99	277.00	7202.00	263	41,500.00 - 41,649.99	439.00	11,414.00	365	56,800.00 - 56,949.99	601.00	15,626.00
60	11,050.00 - 11,199.99	117.00	3042.00	162	26,350.00 - 26,499.99	279.00	7254.00	264	41,650.00 - 41,799.99	441.00	11,466.00	366	56,950.00 - 57,099.99	603.00	15,678.00
61	11,200.00 - 11,349.99	119.00	3094.00	163	26,500.00 - 26,649.99	281.00	7306.00	265	41,800.00 - 41,949.99	442.00	11,492.00	367	57,100.00 - 57,249.99	604.00	15,704.00
62	11,350.00 - 11,499.99	120.00	3120.00	164	26,650.00 - 26,799.99	282.00	7332.00	266	41,950.00 - 42,099.99	444.00

WEST VIRGINIA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: WV60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.

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 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

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.

W. Va. Code § 6C-1-1

AVISO

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE WEST VIRGINIA	LA LEY DE VIVIENDA JUSTA DE WEST VIRGINIA	THE WEST VIRGINIA PREGNANT WORKERS'FAIRNESS ACT
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	**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	**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

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

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

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

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

¡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

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 reempleo 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, CHARLESTON, CLARKSBURG, ELKINS, FAIRMONT, GREENBRIER VALLEY, HUNTINGTON, LOGAN, MARTINSBURG, MERCER COUNTY, MORGANTOWN, PARKERSBURG, SOUTH BRANCH, SUMMERSVILLE, WEIRTON, WELCH, WHEELING

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.	Tipo de salario	Salariosen Periodo Base	Índice de Beneficio seminal	Índice de Beneficio Max.
	por debajo $2,200	inelegible		105	17,800.00 - 17,949.99	189.00	4914.00	210	33,550.00 - 33,699.99	355.00	9230.00	303	47,500.00 - 47,649.99	503.00	13,078.00
1	$2,200.00 - 2,349.99	24.00	624.00	106	17,950.00 - 18,099.99	190.00	4940.00	211	33,700.00 - 33,849.99	357.00	9282.00	304	47,650.00 - 47,799.99	504.00	13,104.00
2	2,350.00 - 2,499.99	25.00	650.00	107	18,100.00 - 18,249.99	192.00	4992.00	212	33,850.00 - 33,999.99	358.00	9308.00	305	47,800.00 - 47,949.99	506.00	13,156.00
3	2,500.00 - 2,649.99	27.00	702.00	108	18,250.00 - 18,399.99	193.00	5018.00	213	34,000.00 - 34,149.99	360.00	9360.00	306	47,950.00 - 48,099.99	507.00	13,182.00
4	2,650.00 - 2,799.99	28.00	728.00	109	18,400.00 - 18,549.99	195.00	5070.00	214	34,150.00 - 34,299.99	361.00	9386.00	307	48,100.00 - 48,249.99	509.00	13,234.00
5	2,800.00 - 2,949.99	30.00	780.00	110	18,550.00 - 18,699.99	196.00	5096.00	215	34,300.00 - 34,449.99	363.00	9438.00	308	48,250.00 - 48,399.99	511.00	13,286.00
6	2,950.00 - 3,099.99	31.00	806.00	111	18,700.00 - 18,849.99	198.00	5148.00	216	34,450.00 - 34,599.99	365.00	9490.00	309	48,400.00 - 48,549.99	512.00	13,312.00
7	3,100.00 - 3,249.99	33.00	858.00	112	18,850.00 - 18,999.99	200.00	5200.00	217	34,600.00 - 34,749.99	366.00	9516.00	310	48,550.00 - 48,699.99	514.00	13,364.00
8	3,250.00 - 3,399.99	35.00	910.00	113	19,000.00 - 19,149.99	201.00	5226.00	218	34,750.00 - 34,899.99	368.00	9568.00	311	48,700.00 - 48,849.99	515.00	13,390.00
9	3,400.00 - 3,549.99	36.00	936.00	114	19,150.00 - 19,299.99	203.00	5278.00	219	34,900.00 - 35,049.99	369.00	9594.00	312	48,850.00 - 48,999.99	517.00	13,442.00
10	3,550.00 - 3,699.99	38.00	988.00	115	19,300.00 - 19,449.99	204.00	5304.00	220	35,050.00 - 35,199.99	371.00	9646.00	313	49,000.00 - 49,149.99	519.00	13,494.00
11	3,700.00 - 3,849.99	39.00	1014.00	116	19,450.00 - 19,599.99	206.00	5356.00	221	35,200.00 - 35,349.99	373.00	9698.00	314	49,150.00 - 49,299.99	520.00	13,520.00
12	3,850.00 - 3,999.99	41.00	1066.00	117	19,600.00 - 19,749.99	208.00	5408.00	222	35,350.00 - 35,499.99	374.00	9724.00	315	49,300.00 - 49,449.99	522.00	13,572.00
13	4,000.00 - 4,149.99	43.00	1118.00	118	19,750.00 - 19,899.99	209.00	5434.00	223	35,500.00 - 35,649.99	376.00	9776.00	316	49,450.00 - 49,599.99	523.00	13,598.00
14	4,150.00 - 4,299.99	44.00	1144.00	119	19,900.00 - 20,049.99	211.00	5486.00	224	35,650.00 - 35,799.99	377.00	9802.00	317	49,600.00 - 49,749.99	525.00	13,650.00
15	4,300.00 - 4,449.99	46.00	1196.00	120	20,050.00 - 20,199.99	212.00	5512.00	225	35,800.00 - 35,949.99	379.00	9854.00	318	49,750.00 - 49,899.99	526.00	13,676.00
16	4,450.00 - 4,599.99	47.00	1222.00	121	20,200.00 - 20,349.99	214.00	5564.00	226	35,950.00 - 36,099.99	381.00	9906.00	319	49,900.00 - 50,049.99	528.00	13,728.00
17	4,600.00 - 4,749.99	49.00	1274.00	122	20,350.00 - 20,499.99	216.00	5616.00	227	36,100.00 - 36,249.99	382.00	9932.00	320	50,050.00 - 50,199.99	530.00	13,780.00
18	4,750.00 - 4,899.99	51.00	1326.00	123	20,500.00 - 20,649.99	217.00	5642.00	228	36,250.00 - 36,399.99	384.00	9984.00	321	50,200.00 - 50,349.99	531.00	13,806.00
19	4,900.00 - 5,049.99	52.00	1352.00	124	20,650.00 - 20,799.99	219.00	5694.00	229	36,400.00 - 36,549.99	385.00	10010.00	322	50,350.00 - 50,499.99	533.00	13,858.00
20	5,050.00 - 5,199.99	54.00	1404.00	125	20,800.00 - 20,949.99	220.00	5720.00	230	36,550.00 - 36,699.99	387.00	10062.00	323	50,500.00 - 50,649.99	534.00	13,884.00
21	5,200.00 - 5,349.99	55.00	1430.00	126	20,950.00 - 21,099.99	222.00	5772.00	231	36,700.00 - 36,849.99	388.00	10088.00	324	50,650.00 - 50,799.99	536.00	13,936.00
22	5,350.00 - 5,499.99	57.00	1482.00	127	21,100.00 - 21,249.99	223.00	5798.00	232	36,850.00 - 36,999.99	390.00	10,140,00	325	50,800.00 - 50,949.99	538.00	13,988.00
23	5,500.00 - 5,649.99	58.00	1508.00	128	21,250.00 - 21,399.99	225.00	5850.00	233	37,000.00 - 37,149.99	392.00	10192.00	326	50,950.00 - 51,099.99	539.00	14,014.00
24	5,650.00 - 5,799.99	60.00	1560.00	129	21,400.00 - 21,549.99	227.00	5902.00	234	37,150.00 - 37,299.99	393.00	10218.00	327	51,100.00 - 51,249.99	541.00	14,066.00
25	5,800.00 - 5,949.99	62.00	1612.00	130	21,550.00 - 21,699.99	228.00	5928.00	235	37,300.00 - 37,449.99	395.00	10270.00	328	51,250.00 - 51,399.99	542.00	14,092.00
26	5,950.00 - 6,099.99	63.00	1638.00	131	21,700.00 - 21,849.99	230.00	5980.00	236	37,450.00 - 37,599.99	396.00	10296.00	329	51,400.00 - 51,549.99	544.00	14,144.00
27	6,100.00 - 6,249.99	65.00	1690.00	132	21,850.00 - 21,999.99	231.00	6006.00	237	37,600.00 - 37,749.99	398.00	10348.00	330	51,550.00 - 51,699.99	546.00	14,196.00
28	6,250.00 - 6,399.99	66.00	1716.00	133	22,000.00 - 22,149.99	233.00	6058.00	238	37,750.00 - 37,899.99	400.00	10400.00	331	51,700.00 - 51,849.99	547.00	14,222.00
29	6,400.00 - 6,549.99	68.00	1768.00	134	22,150.00 - 22,299.99	235.00	6110.00	239	37,900.00 - 38,049.99	401.00	10426.00	332	51,850.00 - 51,999.99	549.00	14,274.00
30	6,550.00 - 6,699.99	70.00	1820.00	135	22,300.00 - 22,449.99	236.00	6136.00	240	38,050.00 - 38,199.99	403.00	10478.00	333	52,000.00 - 52,149.99	550.00	14,300.00
31	6,700.00 - 6,849.99	71.00	1846.00	136	22,450.00 - 22,599.99	238.00	6188.00	241	38,200.00 - 38,349.99	404.00	10504.00	334	52,150.00 - 52,299.99	552.00	14,352.00
32	6,850.00 - 6,999.99	73.00	1898.00	137	22,600.00 - 22,749.99	239.00	6214.00	242	38,350.00 - 38,499.99	406.00	10556.00	335	52,300.00 - 52,449.99	553.00	14,378.00
33	7,000.00 - 7,149.99	74.00	1924.00	138	22,750.00 - 22,899.99	241.00	6266.00	243	38,500.00 - 38,649.99	408.00	10608.00	336	52,450.00 - 52,599.99	555.00	14,430.00
34	7,150.00 - 7,299.99	76.00	1976.00	139	22,900.00 - 23,049.99	243.00	6318.00	244	38,650.00 - 38,799.99	409.00	10634.00	337	52,600.00 - 52,749.99	557.00	14,482.00
35	7,300.00 - 7,449.99	78.00	2028.00	140	23,050.00 - 23,199.99	244.00	6344.00	245	38,800.00 - 38,949.99	411.00	10686.00	338	52,750.00 - 52,899.99	558.00	14,508.00
36	7,450.00 - 7,599.99	79.00	2054.00	141	23,200.00 - 23,349.99	246.00	6396.00	246	38,950.00 - 39,099.99	412.00	10712.00	339	52,900.00 - 53,049.99	560.00	14,560.00
37	7,600.00 - 7,749.99	81.00	2106.00	142	23,350.00 - 23,499.99	247.00	6422.00	247	39,100.00 - 39,249.99	414.00	10764.00	340	53,050.00 - 53,199.99	561.00	14,586.00
38	7,750.00 - 7,899.99	82.00	2132.00	143	23,500.00 - 23,649.99	249.00	6474.00	248	39,250.00 - 39,399.99	415.00	10790.00	341	53,200.00 - 53,349.99	563.00	14,638.00
39	7,900.00 - 8,049.99	84.00	2184.00	144	23,650.00 - 23,799.99	250.00	6500.00	249	39,400.00 - 39,549.99	417.00	10842.00	342	53,350.00 - 53,499.99	565.00	14,690.00
40	8,050.00 - 8,199.99	85.00	2210.00	145	23,800.00 - 23,949.99	252.00	6552.00	250	39,550.00 - 39,699.99	419.00	10894.00	343	53,500.00 - 53,649.99	566.00	14,716.00
41	8,200.00 - 8,349.99	87.00	2262.00	146	23,950.00 - 24,099.99	254.00	6604.00	251	39,700.00 - 39,849.99	420.00	10920.00	344	53,650.00 - 53,799.99	568.00	14,768.00
42	8,350.00 - 8,499.99	89.00	2314.00	147	24,100.00 - 24,249.99	255.00	6630.00	252	39,850.00 - 39,999.99	422.00	10972.00	345	53,800.00 - 53,949.99	569.00	14,794.00
43	8,500.00 - 8,649.99	90.00	2340.00	148	24,250.00 - 24,399.99	257.00	6682.00	253	40,000.00 - 40,149.99	423.00	10998.00	346	53,950.00 - 54,099.99	571.00	14,846.00
44	8,650.00 - 8,799.99	92.00	2392.00	149	24,400.00 - 24,549.99	258.00	6708.00	254	40,150.00 - 40,299.99	425.00	11,050.00	347	54,100.00 - 54,249.99	573.00	14,898.00
45	8,800.00 - 8,949.99	93.00	2418.00	150	24,550.00 - 24,699.99	260.00	6760.00	255	40,300.00 - 40,449.99	427.00	11,102.00	348	54,250.00 - 54,399.99	574.00	14,924.00
46	8,950.00 - 9,099.99	95.00	2470.00	151	24,700.00 - 24,849.99	262.00	6812.00	256	40,450.00 - 40,599.99	428.00	11,128.00	349	54,400.00 - 54