



Por favor publicar 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.

## LABOR LAW POSTER



### 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 despilfarrar 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

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

#### THE WEST VIRGINIA PREGNANT WORKERS' FAIRNESS ACT

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, agencias, comisiones u otras unidades del Gobierno estatal y Juntas Locales de Educación.

Bajo esta ley, un trabajador tiene el derecho a un total de 12 semanas de licencia de maternidad no remunerada siguiente al agotamiento de todos sus permisos anuales y personales, durante cualquier período 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 hijo 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 laboral 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 regular, 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 15 días de periodo 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 periodo 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 involucre la venta, repartición o servicio 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 o después de las 7:00 pm (sin permiso de supervisión)
- durante horas escolares normales

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 emendar tres, capítulo veintinueve del código de West Virginia, mil novecientos treinta y uno, emendado, 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 veintinueve del código de West Virginia, mil novecientos treinta y uno, se emienda, adicionándole una nueva sección, sección designada diez-a, que se lee como sigue:

#### ARTICULO 3. SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

§21310a Pausa 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.

Revised 10/07

#### TITULO 42, SERIE 8: ESTANDAR DE SALARIO MINIMO Y MAXIMO

#### NUMERO 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 de 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

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

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

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

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD - OTROS** Si está desempleado, tendrá derecho a recibir beneficios sólo si:

- Ha presentado una solicitud de beneficios en una oficina de desempleo local.
- Se ha registrado para trabajar en la Oficina de Servicios de Empleo y continúa reportándose según las instrucciones.
- Usted es capaz y está disponible para trabajar a tiempo completo y en el trabajo para el cual está preparado según su capacitación o experiencia previa.
- Está buscando activamente trabajo a tiempo completo cumpliendo cuatro (4) actividades de búsqueda de empleo cada semana.
- Está documentando y conservando pruebas de sus cuatro (4) actividades de búsqueda de empleo y las proporciona a

WorkForce WV cuando la agencia lo solicite.  
• Ha solicitado y cumplido un periodo de espera de una semana durante su año de beneficios.  
• Ha ganado un salario bruto inferior al monto de su beneficio semanal más \$60 durante la semana por la que reclama beneficios.  
• Usted vuelve a calificar para un nuevo reclamo cuando tenga un año de beneficios anterior (debe haber ganado ocho veces el monto de su antiguo beneficio semanal en un empleo cubierto después del comienzo de su reclamo anterior).  
• Debe participar en servicios de elaboración de perfiles y reemplazo cuando sea seleccionado.

**DESCALIFICACIONES** Usted puede ser descalificado para recibir beneficios:

1. Si usted abandona el trabajo voluntariamente sin una buena causa que implique culpa por parte de su empleador.
2. Si le despiden por mala conducta.
3. Si usted no solicita, sin una buena causa, un trabajo adecuado disponible, no acepta el trabajo adecuado cuando se le ofrece, o no regresa a su trabajo por cuenta propia habitual cuando se le indique que lo haga.
4. Si usted está desempleado debido a un conflicto laboral.
5. Para la semana en la que recibe salario en lugar de aviso o compensación laboral por incapacidad total temporal.
6. Para la semana en la que recibe compensación por desempleo según las leyes de otro estado o de los Estados Unidos.
7. Durante cualquier semana en la que se esté capacitando, participando o preparándose para participar en deportes o eventos atléticos si existe una seguridad razonable de que realizará dichos servicios en la temporada actual o en las próximas.
8. Si usted es empleado de una institución educativa o agencia de servicios educativos, por cualquier semana de desempleo que comience durante un día de licencia sabática paga, un periodo de vacaciones o feriados entre dos años o periodos académicos, si usted presta servicios en el primer año o periodo académico o antes del comienzo de un periodo de vacaciones o feriados y existe un contrato o una garantía razonable de que prestará servicios en el segundo año o periodo académico o después de un periodo de vacaciones o feriados. (EXCEPCIÓN: Si tiene suficientes salarios no escolares en su periodo base para calificar para recibir beneficios basados únicamente en los salarios no escolares, es posible que tenga derecho a recibir beneficios durante este periodo).

9. Por cualquier semana sobre la base de servicios prestados como extranjero, a menos que resida legalmente en los Estados Unidos y tenga un permiso válido para trabajar.

10. Si abandona el trabajo voluntariamente para asistir a la escuela u otra institución educativa, o está esperando ingresar a la escuela o a una institución educativa.

11. Por cada semana en que usted está desempleado debido a su solicitud o a la de su agente debidamente autorizado de vacaciones en un momento específico que no deje a su empleador otra alternativa que suspender operaciones.

12. Para la semana en la que reciba cualquier anualidad, pensión u otro pago de jubilación de un empleador de periodo base, o de un fondo al cual un empleador de periodo base ha contribuido. Si su remuneración es inferior a los beneficios de desempleo que le corresponden, sus beneficios de desempleo se reducirán en el importe de su anualidad, pensión, etc.

13. Por cada semana en la que, y durante la cual 52 semanas después de esa fecha, si el comisionado descubre que usted, dentro de los 24 meses anteriores, a sabiendas hizo una declaración falsa o no reveló un hecho clave para obtener o aumentar o intentar obtener o aumentar un beneficio; y usted será considerado culpable de un delito menor y podrá estar sujeto a sanciones severas.

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

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

**PROGRAMA DE RETENCION VOLUNTARIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA** Los beneficios de compensación por desempleo están sujetos al impuesto sobre la renta federal y existe un requisito relacionado con los pagos de impuestos estimados. Usted puede optar por que se deduzcan y retengan los impuestos federales y estatales sobre la renta de cualquier beneficio de desempleo que reciba.

**OFICINAS DE RECLAMOS ESTAS OFICINA DE RECLAMOS A TIEMPO COMPLETO** Operan de lunes a viernes cada semana:

BECKLEY HUNTINGTON  
CHARLESTON LOGAN SOUTH BRANCH  
CLARKSBURG MARTINSBURG WEAVERSVILLE  
ELKINS MERCER COUNTY WHEATON  
FAIRMONT MORGANTOWN WELCH  
GREENSBRIER PARKERSBURG WHEELING  
VALLEY

### TABLA DE BENEFICIOS POR LA COMPENSACION DE DESEMPLEO

Tipo de Periodo	Salariosen Base	Indice de Beneficio semanal	Indice de Beneficio Max.	Tipo de Periodo	Salariosen Base	Indice de Beneficio semanal	Indice de Beneficio Max.	Tipo de Periodo	Salariosen Base	Indice de Beneficio semanal	Indice de Beneficio Max.	Tipo de Periodo	Salariosen Base	Indice de Beneficio semanal	Indice de Beneficio Max.
1	2,200.00 - 2,349.99	24.00	624.00	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
2	5,250.00 - 5,499.99	25.00	650.00	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
3	2,500.00 - 2,649.99	27.00	702.00	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
4	2,650.00 - 2,799.99	28.00	728.00	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
5	2,800.00 - 2,949.99	30.00	780.00	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
6	2,950.00 - 3,099.99	31.00	806.00	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
7	3,100.00 - 3,249.99	33.00	858.00	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
8	3,250.00 - 3,399.99	35.00	910.00	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
9	3,400.00 - 3,549.99	36.00	936.00	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
10	3,550.00 - 3,699.99	38.00	988.00	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
11	3,700.00 - 3,849.99	39.00	1014.00	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
12	3,850.00 - 3,999.99	41.00	1066.00	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
13	4,000.00 - 4,149.99	43.00	1118.00	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
14	4,150.00 - 4,299.99	44.00	1144.00	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
15	4,300.00 - 4,449.99	46.00	1196.00	119	19,900.00 - 20,049.99	211.00	5486.00	224	35,650.00 - 35,799.99	377.00	9802.00	317			