

FED 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 SOBRETIMIENTO Por lo menos tiempo y monto (1%) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

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

CREDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen 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 al 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.

EXTRACCION EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para sí o bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que sea un cuarto de baño, que esté equipado de la vista y libre de intrusiones de parte de compañeros de trabajo del público, el cual el empleado podría usar para extraer su leche.

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

INFORMACION ADICIONAL Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos. 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 sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados bajo la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas (correctamente clasificados como independientes) no tienen. A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes adultos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo ciertos especiales exámenes por el Departamento de Trabajo.

WV Requisitos de salario mínimo WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR 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

Un empleador que emplea a 6 o más empleados durante cualquier semana calendario en cualquier ubicación permanente, distinta y separada, incluso en el estado de West Virginia, y sus agencias y departamentos, debe cumplir con la ley de salario mínimo del estado, \$21-5-C.

Tarifa de salario mínimo requerido - A partir del 1 de enero de 2016, los empleadores deben pagar por lo menos \$8.75 por hora.

Tarifa de salario mínimo requerido de capacitación - Un empleador puede pagar a un empleado menor de 20 años, contratado por primera vez a partir del 1 de enero de 2015, un salario de capacitación de por lo menos \$6.40 por hora durante los primeros 90 días de empleo.

Crédito de salario mínimo permisible para empleados que reciben propina - A partir del 1 de enero de 2016, los empleadores pueden tomar un crédito del 70%, o \$6.13 por hora, contra la tarifa de salario mínimo requerido para empleados que habitualmente reciben propinas, y como resultado una tasa de salario reducida de por lo menos \$2.62 por hora.

Para calificar para el crédito, los empleadores deben asegurarse de que las propinas de los empleados y de que la tarifa de salario por hora reducida sea igual a o por lo menos la tarifa de salario mínimo requerida y deben llevar registros precisos de las propinas de los empleados.

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tarifa salarial como el estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor de los dos salarios.

WV Ley de Pago y Cobro Salarial de Virginia Occidental WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR 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

Este abstracto debe colocarse en un lugar de fácil acceso para todos los empleados de acuerdo a los requisitos del código de W. Va. S21-5-9.

S21-5 EXIGE AL EMPLEADOR: Pagar a los empleados por lo menos dos veces al mes, sin más de 15 días entre cada pago. Compensar a los empleados por servicios prestados en efectivo, cheque, depósito directo u orden de pago, y hacer acuerdos con un banco que sea conveniente al lugar de trabajo para que los empleados tengan acceso inmediato a los salarios.

221-5 EVITA QUE EL EMPLEADOR: Venda bienes o suministros a los empleados a precios mayores que el valor actual del mercado. Deduzca más del 25% de las ganancias netas del empleado mediante una deducción salarial (sin incluir montos que la ley exija que se deduzcan, apartes sindicales o de club, planes de pensiones, planes de ahorros de nómina, cooperativas de crédito, entidades de beneficencia y seguro médico y de hospitalización).

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo y en lugares públicos por motivos de: Raza, Religión, Color, Nacionalidad, Ascendencia, Sexo, Edad (40 años o más), Ceguera o Discapacidad

FED LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO La Ley Para la Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo se promulgó en 1938. El propósito de esta ley es proteger a los empleados que están sujetos a pruebas de polígrafo de ser involucrados en un incidente de empleo de carácter ilegal (como un robo, delitos, etc.) que los haya involucrados en un incidente de empleo de carácter ilegal.

PROHIBICIONES Generalmente el empleo de un empleado que en su trabajo requiere un polígrafo es un requisito para un solicitante a un trabajo que se somete a una prueba de detección de drogas, y que dicha prueba, a su vez, es un requisito para un empleo que requiere un agente que un trabajador debe haberse sometido a una prueba de drogas por haberse agotado a otros efectos colaterales de la ley.

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

WV Workforce West Virginia Aviso a los empleados - Beneficios por desempleo

DESEMPEÑO TOTAL El trabajador debe haber estado empleado durante cualquier semana en que se encuentre completamente separado de su trabajo, sin prestar ningún servicio por el que le paguen su salario o reciba otro tipo de remuneración.

REQUISITOS DE ELIGIBILIDAD Para ser considerado elegible para recibir beneficios por desempleo, debe haber cobrado un salario bruto de \$200 en un empleo coberto durante sus veintinueve semanas o de un periodo de labor regular de veintinueve semanas o de veintinueve semanas calendario completas o de un periodo de base alternativa (los últimos 12 meses inmediatamente anteriores a primer día de año en que se presenten los requisitos de elegibilidad).

REQUISITOS DE ELIGIBILIDAD-OTROS Si está desempleado, usted es elegible para recibir los beneficios solo si: Presenta una reclamación por beneficios ante una oficina de desempleo local. Es un registrador para buscar trabajo en la Oficina de Servicios Laborales y Capacitación Profesional en su oficina.

INHABILITACIONES Puede perder inhabilitación por la obtención de beneficios: Si abandona su trabajo de manera voluntaria sin una causa justificada en un caso de su empleo. Si se le despiden por mala conducta. Si no continúa su trabajo adecuado de manera que su salario sea inferior a su capacidad anterior al haber causado su caso, en un caso justificado.

Tabla de tarifas de beneficios de indemnización por desempleo

WV Ley de Pago y Cobro Salarial de Virginia Occidental WEST VIRGINIA DIVISION OF LABOR 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

Este abstracto debe colocarse en un lugar de fácil acceso para todos los empleados de acuerdo a los requisitos del código de W. Va. S21-5-9.

S21-5 EXIGE AL EMPLEADOR: Pagar a los empleados por lo menos dos veces al mes, sin más de 15 días entre cada pago. Compensar a los empleados por servicios prestados en efectivo, cheque, depósito directo u orden de pago, y hacer acuerdos con un banco que sea conveniente al lugar de trabajo para que los empleados tengan acceso inmediato a los salarios.

221-5 EVITA QUE EL EMPLEADOR: Venda bienes o suministros a los empleados a precios mayores que el valor actual del mercado. Deduzca más del 25% de las ganancias netas del empleado mediante una deducción salarial (sin incluir montos que la ley exija que se deduzcan, apartes sindicales o de club, planes de pensiones, planes de ahorros de nómina, cooperativas de crédito, entidades de beneficencia y seguro médico y de hospitalización).

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo y en lugares públicos por motivos de: Raza, Religión, Color, Nacionalidad, Ascendencia, Sexo, Ceguera, Discapacidad, Situación familiar

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de: Embarazo, Nacimiento de un bebé o Situación médica relacionada

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de: Embarazo, Nacimiento de un bebé o Situación médica relacionada

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de: Embarazo, Nacimiento de un bebé o Situación médica relacionada

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de: Embarazo, Nacimiento de un bebé o Situación médica relacionada

WV AVISO LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA OCCIDENTAL Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de: Embarazo, Nacimiento de un bebé o Situación médica relacionada

FED SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA ¿Qué es una licencia de FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califique. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. ayuda a localizar la FMLA para la mayoría del personal.

¿Cómo solicitar una licencia de FMLA? Solicite y explique la razón de su licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente o bloqueada, o con un horario reducido trabajando menos horas al día a la semana. Lea la hoja informativa (W308) para obtener más información.

¿Cómo solicitar una licencia de FMLA? Solicite y explique la razón de su licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente o bloqueada, o con un horario reducido trabajando menos horas al día a la semana. Lea la hoja informativa (W308) para obtener más información.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission 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) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudar.

FED ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluyendo: - Despidos - Asignaciones - Promociones - Asignaciones - Promociones - Asignaciones - Promociones

FED ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluyendo: - Despidos - Asignaciones - Promociones - Asignaciones - Promociones - Asignaciones - Promociones

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege a los empleados discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.