J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

WEST VIRGINIA

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 SOBRETIEMPO

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

CRÉDITO POR PROPINAS

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

EXTRACCIÓN 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 el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA

REV. 04/2023

FED

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

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

PROHIBICIONES

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

EXENCIONES

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

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

CUMPLIMIENTO

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA

REV. 02/2022

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 califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la 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 en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD**.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

ESCANEAR

WH1420

REV. 04/2023

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, §21-5C.

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.
- A partir del día 91 de empleo, un empleador debe pagar al empleado la tarifa de salario mínimo requerido.

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 por lo menos la tarifa de salario mínimo requerida y deben llevar registros precisos de las propinas de los empleados.

REV. 01/2018

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 tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

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. §21-5-9.

§21-5 EXIGE AL EMPLEADOR:

Pagar a los empleados por lo menos dos veces al mes, sin más de 19 días entre días de 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.

Cuando se le da de baja a un empleado, el empleado deja de trabajar, renuncia, lo despiden o está en huelga, pagar al empleado en la fecha o antes del próximo día de pago programado habitualmente para todo el trabajo que él o ella desempeñó antes de retirarse del empleo.

Tras la separación del empleo, pagar al empleado los beneficios complementarios que le debe y pagables según el tiempo, los términos y condiciones de un acuerdo entre empleador y empleado, ya sea verbal o escrito, si lo hay.

Notificar a los empleados en el momento de contratarlos, o con un aviso publicado que esté accesible para todos los empleados, que identifique la semana de trabajo establecida por el empleador, períodos de pago, días de pago programados habitualmente, y prácticas y políticas del empleo sobre las vacaciones, permiso por enfermedad y otros beneficios complementarios, si los hay.

Entregar a los empleados un aviso por escrito de por lo menos 1 período completo de pago antes de hacer cambios a la tasa de pago del empleado, beneficios complementarios, el tiempo y lugar para pagar la nómina, o cualquier otro término o condición existente de empleo.

Presentar a cada empleado un estado de cuenta de las deducciones que se realizan al salario en cada período de pago.

§21-5 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, aportes sindicales o de club, planes de pensiones, planes de ahorros de nómina, cooperativas de crédito, entidades de beneficencia y seguro médico y de hospitalización).

Establezca una deducción salarial que no contenga la firma del empleado y autenticado por notario, que especifique el monto total debido y el monto a deducirse, y establezca que el 75% del salario neto del empleado esté exento de la deducción.

Se rehúse a pagar los salarios adeudados, por un monto de hasta $800.00, a los parientes de empleados fallecidos.

REV. 01/2018

WV

Human Rights Commission

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

LEY DE EQUIDAD EN VIVIENDA DE VIRGINIA OCCIDENTAL

Prohíbe la discriminación en materia de vivienda por motivos de:

Raza, Religión, Color, Nacionalidad, Ascendencia, Sexo, Ceguera, Discapacidad, Situación familiar

LEY DE EQUIDAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE VIRGINIA OCCIDENTAL

Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de:

Embarazo, Nacimiento de un bebé o Situación médica relacionada

Para obtener más información o para presentar una queja, visite, llame o escriba a la Comisión a:

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

Teléfono: 304-558-2616
(Llamada gratuita) 888-676-5546
Fax: 304-558-0085
Sitio web: www.hrc.wv.gov

REV. 06/14/2016

AVISO: Este estado requiere que un empleador fije un aviso de Indemnización laboral que ha sido emitido por el corredor de seguro del empleador o una agencia estatal. Los empleadores deben contactar al corredor de seguro o a la agencia estatal apropiada para obtener una copia del aviso de Indemnización laboral de este estado o aviso de cumplimiento/certificado de seguro. Los empleados deben hacer referencia al aviso de Indemnización laboral o aviso de cumplimiento/certificado de seguro emitido por el estado o el corredor de seguro del empleador para obtener información sobre la Indemnización laboral.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE ESTE ESTADO.

WV

WorkForce West Virginia

Aviso a los empleados — Beneficios por desempleo

¿Qué es el desempleo?

Las prestaciones del seguro de desempleo (Unemployment Insurance, UI) brindan asistencia financiera a quienes han perdido su trabajo o han experimentado una reducción en su trabajo de tiempo completo. Estas prestaciones ayudan a cubrir los gastos de subsistencia mientras busca un nuevo empleo. Puede solicitar las prestaciones al día siguiente de que finalice su empleo o se reduzcan significativamente sus horas de trabajo. La solicitud entrará en vigor a partir del domingo de la semana en que se presente.

Sus prestaciones por UI están sujetas a impuestos tanto por parte del gobierno federal como del estatal. Puede optar por que se le retenga un 10 % en concepto de impuestos federales y un 3 % en concepto de impuestos estatales de su pago semanal de prestaciones. Si decide que no se le retengan impuestos, será responsable del importe total imponible al final del año.

Desempleo total

Se le considera totalmente desempleado durante cualquier semana en la que esté completamente desvinculado de su trabajo y no realice ningún trabajo por el que se le pague o reciba una compensación.

Desempleo parcial

Se le considera parcialmente desempleado si trabajaba a tiempo completo pero se le redujeron las horas debido a una ralentización del negocio, averías en los equipos o razones similares. Puede tener derecho a prestaciones por desempleo parcial si sus ingresos semanales son inferiores al importe de su prestación semanal por desempleo más $60.

Si su empleador participa en el programa de Compensación por Tiempo Reducido (Short-Time Compensation, STC), puede tener derecho a recibir una cantidad prorrateada de prestaciones por desempleo en función de la reducción de sus horas. Para tener derecho a la STC, su empleador debe tener un plan aprobado por WorkForce West Virginia y reducir sus horas entre un 10 y un 60 % de su semana laboral habitual.

Si su empleador no participa en el programa STC, debe proporcionarle un Reporte de Bajos Ingresos (Low Earnings Report, LER) de la semana, en el que se indiquen sus ingresos brutos. Debe completar la parte de reclamaciones del LER y presentarlo en su oficina local según las instrucciones del formulario.

Requisitos de elegibilidad

Para tener derecho a recibir prestaciones por desempleo, debe haber ganado al menos $2,200 en salario bruto durante dos o más trimestres naturales de su periodo base regular (los cuatro primeros de los últimos cinco trimestres naturales completos) o del período base alternativo (los cuatro últimos trimestres naturales inmediatamente anteriores al primer día de su año de prestaciones).

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, debe:

- Presentar una solicitud de prestaciones en línea en uc.workforcewv.org o en la oficina local más cercana.
- Inscribirse en el Servicio de Empleo y seguir reportando según las instrucciones.
- Estar en condiciones de trabajar y disponible para un trabajo a tiempo completo que se ajuste a su instrucción o experiencia.
- Buscar activamente trabajo a tiempo completo realizando al menos cuatro (4) actividades de búsqueda de empleo cada semana, documentándolas y proporcionándolas a la Agencia cuando se lo soliciten.
- Completar un periodo de espera no remunerado de una semana durante su año de prestaciones.
- Ganar menos que el importe de su prestación semanal más $60 durante cada semana que solicite las prestaciones.
- Volver a reunir los requisitos para recibir prestaciones después de un año de prestaciones anterior si ha ganado al menos ocho veces el importe de su prestación semanal anterior en un empleo cubierto después del inicio de su solicitud anterior.
- Participar en los servicios de elaboración de perfiles y reinserción laboral cuando sea seleccionado.

¿Cómo solicito las prestaciones?

La forma más rápida de solicitarlas es en línea en uc.workforcewv.org. Si no puede solicitarlas en línea, puede acudir a la oficina local más cercana. Allí tendrá acceso a computadoras y personal que le ayudará a presentar su reclamación. Si no es posible visitar una oficina local, llame al 1-800-252-JOBS (5627) para buscar asistencia. Se le guiará a través del proceso y se le darán más instrucciones.

Para solicitar los beneficios, necesitará información como:

- Número de Seguridad Social
- Identificación con foto emitida por el gobierno
- Dirección postal y número de teléfono
- Dirección de correo electrónico válida
- Si no es ciudadano estadounidense: Prueba de su condición de extranjero
- Nombres, direcciones y números de teléfono de los empleadores
- Fechas de inicio y finalización del trabajo para cada empleador
- Motivo por el que dejó el empleo o se redujeron sus horas
- Si presenta la solicitud durante su última semana de trabajo: Sus ingresos brutos de esa semana.

Certificaciones semanales

Una vez presentada su solicitud inicial, debe enviar una certificación semanal por cada semana que desee recibir prestaciones. Las certificaciones semanales se pueden presentar de la misma manera que su solicitud inicial: en línea o en persona.

Inhabilitación

Usted puede quedar inhabilitado para recibir prestaciones por desempleo si:

- Renuncia a su trabajo sin una causa justificada y no se debe a una falta por parte de su empleador.
- Es despedido por mala conducta.
- No solicita un trabajo adecuado disponible, no acepta un trabajo adecuado cuando se le ofrece o no vuelve a su trabajo habitual por cuenta propia cuando se le indica.
- Está desempleado debido a un conflicto laboral.
- Recibe un salario en lugar de un aviso o una indemnización por accidente laboral por incapacidad total temporal durante la semana.
- Recibe una indemnización por desempleo en virtud de las leyes de otro estado o de los Estados Unidos durante la semana.
- Está en instrucción, participando o preparándose para participar en deportes profesionales o eventos deportivos con una garantía razonable de prestar dichos servicios en la temporada actual o en las próximas temporadas.
- Es empleado de una institución educativa o agencia de servicios, por cualquier semana de desempleo que comience durante: una licencia sabática remunerada, o un periodo de vacaciones o días festivos entre dos años o semestres académicos, si: prestó servicios en el año o semestre académico anterior, trabajó antes de que comenzara el periodo de vacaciones o días festivos, y tiene un contrato o una garantía razonable de que prestará servicios en el próximo año o semestre académico, o después del periodo de vacaciones o días festivos. Excepción: Si tiene suficientes salarios no escolares en su periodo base para tener derecho a prestaciones basadas únicamente en esos salarios, puede tener derecho a prestaciones durante este periodo.
- Presta servicios como extranjero, a menos que resida legalmente en los Estados Unidos y tenga un permiso de trabajo válido.
- Ha dejado de trabajar para asistir a la escuela o esperar para asistir a la escuela u otra institución.
- Está desempleado porque usted o su agente autorizado solicitaron vacaciones en un momento específico que obliga a su empleador a suspender las operaciones.
- Recibe alguna anualidad, pensión o pago de jubilación de un empleador del periodo base o de un fondo relacionado. Si su remuneración es inferior a sus prestaciones por desempleo, estas se reducirán en la cuantía de la anualidad, pensión o paga por jubilación.
- En los últimos 24 meses, ha realizado deliberadamente una declaración falsa o ha omitido revelar un hecho relevante para obtener, intentar obtener o aumentar las prestaciones. Esto puede dar lugar a un cargo por delito menor, sanciones graves y la descalificación para la semana en cuestión y para las 52 semanas siguientes.

Las consecuencias completas y la duración de la descalificación no se explican aquí.

Oficina local

Las siguientes oficinas locales están abiertas de lunes a viernes:

Beckley	Morgantown
Charleston	Parkersburg
Clarksburg	South Branch
Elkins	Summersville
Fairmont	Weirton
Greenbrier Valley	Welch
Huntington	Wheeling
Logan	
Martinsburg	
Mercer County	

Tabla de tarifas de beneficios de indemnización por desempleo

Tipo de salario	Salario durante el período de base	Tarifa de beneficio semanal	Tarifa de beneficio máxima
	Menos de $2,200	No elegible	
1	$2,200.00 - $2,349.99	$24.00	$624.00
2	$2,350.00 - $2,499.99	$25.00	$650.00
3	$2,500.00 - $2,649.99	$27.00	$702.00
4	$2,650.00 - $2,799.99	$28.00	$728.00
5	$2,800.00 - $2,949.99	$30.00	$780.00
6	$2,950.00 - $3,099.99	$31.00	$806.00
7	$3,100.00 - $3,249.99	$33.00	$858.00
8	$3,250.00 - $3,399.99	$35.00	$910.00
9	$3,400.00 - $3,549.99	$36.00	$936.00
10	$3,550.00 - $3,699.99	$38.00	$988.00
11	$3,700.00 - $3,849.99	$39.00	$1,014.00
12	$3,850.00 - $3,999.99	$41.00	$1,066.00
13	$4,000.00 - $4,149.99	$43.00	$1,118.00
14	$4,150.00 - $4,299.99	$44.00	$1,144.00
15	$4,300.00 - $4,449.99	$46.00	$1,196.00
16	$4,450.00 - $4,599.99	$47.00	$1,222.00
17	$4,600.00 - $4,749.99	$49.00	$1,274.00
18	$4,750.00 - $4,899.99	$51.00	$1,326.00
19	$4,900.00 - $5,049.99	$52.00	$1,352.00
20	$5,050.00 - $5,199.99	$54.00	$1,404.00
21	$5,200.00 - $5,349.99	$55.00	$1,430.00
22	$5,350.00 - $5,499.99	$57.00	$1,482.00
23	$5,500.00 - $5,649.99	$58.00	$1,508.00
24	$5,650.00 - $5,799.99	$60.00	$1,560.00
25	$5,800.00 - $5,949.99	$62.00	$1,612.00
26	$5,950.00 - $6,099.99	$63.00	$1,638.00
27	$6,100.00 - $6,249.99	$65.00	$1,690.00
28	$6,250.00 - $6,399.99	$66.00	$1,716.00
29	$6,400.00 - $6,549.99	$68.00	$1,768.00
30	$6,550.00 - $6,699.99	$70.00	$1,820.00
31	$6,700.00 - $6,849.99	$71.00	$1,846.00
32	$6,850.00 - $6,999.99	$73.00	$1,898.00
33	$7,000.00 - $7,149.99	$74.00	$1,924.00
34	$7,150.00 - $7,299.99	$76.00	$1,976.00
35	$7,300.00 - $7,449.99	$78.00	$2,028.00
36	$7,450.00 - $7,599.99	$79.00	$2,054.00
37	$7,600.00 - $7,749.99	$81.00	$2,106.00
38	$7,750.00 - $7,899.99	$82.00	$2,132.00
39	$7,900.00 - $8,049.99	$84.00	$2,184.00
40	$8,050.00 - $8,199.99	$85.00	$2,210.00
41	$8,200.00 - $8,349.99	$87.00	$2,262.00
42	$8,350.00 - $8,499.99	$89.00	$2,314.00
43	$8,500.00 - $8,649.99	$90.00	$2,340.00
44	$8,650.00 - $8,799.99	$92.00	$2,392.00
45	$8,800.00 - $8,949.99	$93.00	$2,418.00
46	$8,950.00 - $9,099.99	$95.00	$2,470.00
47	$9,100.00 - $9,249.99	$97.00	$2,522.00
48	$9,250.00 - $9,399.99	$98.00	$2,548.00
49	$9,400.00 - $9,549.99	$100.00	$2,600.00
50	$9,550.00 - $9,699.99	$101.00	$2,626.00
51	$9,700.00 - $9,849.99	$103.00	$2,678.00
52	$9,850.00 - $9,999.99	$104.00	$2,704.00
53	$10,000.00 - $10,149.99	$106.00	$2,756.00
54	$10,150.00 - $10,299.99	$108.00	$2,808.00
55	$10,300.00 - $10,449.99	$109.00	$2,834.00
56	$10,450.00 - $10,599.99	$111.00	$2,886.00
57	$10,600.00 -$10,749.99	$112.00	$2,912.00
58	$10,750.00 -$10,899.99	$114.00	$2,964.00
59	$10,900.00 -$11,049.99	$116.00	$3,016.00
60	$11,050.00 - $11,199.99	$117.00	$3,042.00
61	$11,200.00 - $11,349.99	$119.00	$3,094.00
62	$11,350.00 - $11,499.99	$120.00	$3,120.00
63	$11,500.00 - $11,649.99	$122.00	$3,172.00
64	$11,650.00 - $11,799.99	$124.00	$3,224.00
65	$11,800.00 - $11,949.99	$125.00	$3,250.00
66	$11,950.00 - $12,099.99	$127.00	$3,302.00
67	$12,100.00 - $12,249.99	$128.00	$3,328.00
68	$12,250.00 - $12,399.99	$130.00	$3,380.00
69	$12,400.00 - $12,549.99	$131.00	$3,406.00
70	$12,550.00 - $12,699.99	$133.00	$3,458.00
71	$12,700.00 - $12,849.99	$135.00	$3,510.00
72	$12,850.00 - $12,999.99	$136.00	$3,536.00
73	$13,000.00 - $13,149.99	$138.00	$3,588.00
74	$13,150.00 - $13,299.99	$139.00	$3,614.00
75	$13,300.00 - $13,449.99	$141.00	$3,666.00
76	$13,450.00 - $13,599.99	$143.00	$3,718.00
77	$13,600.00 - $13,749.99	$144.00	$3,744.00
78	$13,750.00 - $13,899.99	$146.00	$3,796.00
79	$13,900.00 - $14,049.99	$147.00	$3,822.00
80	$14,050.00 - $14,199.99	$149.00	$3,874.00
81	$14,200.00 - $14,349.99	$150.00	$3,900.00
82	$14,350.00 - $14,499.99	$152.00	$3,952.00
83	$14,500.00 - $14,649.99	$154.00	$4,004.00
84	$14,650.00 - $14,799.99	$155.00	$4,030.00
85	$14,800.00 - $14,949.99	$157.00	$4,082.00
86	$14,950.00 - $15,099.99	$158.00	$4,108.00
87	$15,100.00 - $15,249.99	$160.00	$4,160.00
88	$15,250.00 - $15,399.99	$162.00	$4,212.00
89	$15,400.00 - $15,549.99	$163.00	$4,238.00
90	$15,550.00 - $15,699.99	$165.00	$4,290.00
91	$15,700.00 - $15,849.99	$166.00	$4,316.00
92	$15,850.00 - $15,999.99	$168.00	$4,368.00
93	$16,000.00 - $16,149.99	$170.00	$4,420.00
94	$16,150.00 - $16,299.99	$171.00	$4,446.00
95	$16,300.00 - $16,449.99	$173.00	$4,498.00
96	$16,450.00 - $16,599.99	$174.00	$4,524.00
97	$16,600.00 - $16,749.99	$176.00	$4,576.00
98	$16,750.00 - $16,899.99	$177.00	$4,602.00
99	$16,900.00 - $17,049.99	$179.00	$4,654.00
100	$17,050.00 - $17,199.99	$181.00	$4,706.00
101	$17,200.00 - $17,349.99	$182.00	$4,732.00
102	$17,350.00 - $17,499.99	$184.00	$4,784.00
103	$17,500.00 - $17,649.99	$185.00	$4,810.00
104	$17,650.00 - $17,799.99	$187.00	$4,862.00
105	$17,800.00 - $17,949.99	$189.00	$4,914.00
106	$17,950.00 - $18,099.99	$190.00	$4,940.00
107	$18,100.00 - $18,249.99	$192.00	$4,992.00
108	$18,250.00 - $18,399.99	$193.00	$5,018.00
109	$18,400.00 - $18,549.99	$195.00	$5,070.00
110	$18,550.00 - $18,699.99	$196.00	$5,096.00
111	$18,700.00 - $18,849.99	$198.00	$5,148.00
112	$18,850.00 - $18,999.99	$200.00	$5,200.00
113	$19,000.00 - $19,149.99	$201.00	$5,226.00
114	$19,150.00 - $19,299.99	$203.00	$