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.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada 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
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1088 SPA

REV. 07/2016

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

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.

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
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1462 SPA

REV. 07/2016

WV

Workforce West Virginia

Aviso a los empleados – Beneficios por desempleo

DESEMPLEO TOTAL
Usted se considera totalmente desempleado durante cualquier semana en que se encuentre completamente separado de su trabajo, sin prestar ningún servicio por el que le pagaban un salario o recibia otro tipo de remuneración.
Debe presentar una reclamación inicial por desempleo total en persona. Dado que toda reclamación de indemnización por desempleo entra en vigencia el domingo de la semana en que se presenta, debe presentar la reclamación inmediatamente luego de ser separado de su empleo. Se le indicará cómo completar las siguientes reclamaciones. Tiene la opción de presentar reclamaciones subsiguientes por teléfono o por Internet.

DESEMPLEO PARCIAL
Usted se considerará parcialmente desempleado si tenía un trabajo de tiempo completo, pero debido a la reducción en el ritmo de las actividades de la empresa, la rotura de algún equipo o cualquier motivo similar, su empleador debe reducir la cantidad de horas de trabajo durante la semana.
Puede tener derecho a beneficios por desempleo parcial durante esa semana si cobró una cantidad menor a la que equivaldría su beneficio por desempleo semanal, más $60. Bajo estas condiciones, su empleador debe emitir un Informe de Bajos Ingresos para la semana, en el que indique su salario bruto. Usted deberá completar la porción para reclamaciones del Informe de Bajos Ingresos y presentarlo ante la oficina de desempleo local que se indique en el formulario.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Para ser económicamente elegible para recibir beneficios por desempleo, debe haber cobrado un salario bruto de $2200 en un empleo cubierto durante seis meses calendario o más de su período de base regular (los primeros 12 meses de los últimos 15 meses calendario completados) o período de base alternativo (los últimos 12 meses inmediatamente anteriores al primer día del año en que la persona recibió beneficios).

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD: OTROS
Si está desempleado, será elegible para recibir los beneficios solo si:
- Presentó una reclamación por beneficios ante una oficina de desempleo local.
- Se registró para buscar trabajo ante la Oficina de Servicios Laborales y continúa presentándose como se indica.
- Puede trabajar y está disponible para un trabajo de tiempo completo para el cual esté calificado debido a capacitación o experiencia previas.
- Está haciendo lo que una persona prudente y responsable en su situación haría para encontrar trabajo.
- Solicitó y cumplió un período de espera de una semana durante el año en que recibió beneficios.
- Ganó salarios brutos menores al monto de su beneficio semanal más $60 durante la semana por la que reclama beneficios.
- Califica nuevamente por una nueva reclamación cuando tuvo un año previo de beneficios (debe haber ganado ocho veces el monto de su beneficio semanal anterior en un empleo cubierto luego del comienzo de su reclamación anterior).
- Debe participar en servicios de elaboración de perfiles y recontratación cuando sea seleccionado.

INHABILITACIONES
Puede quedar inhabilitado para la obtención de beneficios:
1. Si abandona su trabajo de manera voluntaria sin una causa justificada en que la culpa sea de su empleador.
2. Si se lo despide por mala conducta.
3. Si no solicita un trabajo adecuado disponible, si no acepta un trabajo adecuado cuando se lo ofrezcan o si no regresa a su actividad autónoma habitual cuando se lo indiquen, sin una causa justificada.
4. Si se encuentra desempleado a causa de un conflicto laboral.
5. Durante la semana por la que reciba un salario en vez de la notificación de Indemnización por accidentes de trabajo debido a una discapacidad total temporal.
6. Durante la semana por la que reciba una indemnización por desempleo de acuerdo con las leyes de otro estado de los Estados Unidos.
7. Durante cualquier semana en que esté entrenando, participando o preparándose para participar en eventos atléticos o deportivos, si existe la seguridad razonable de que prestará dichos servicios en la temporada actual o la próxima temporada.
8. Si está empleado por una institución educativa o una agencia de servicios educativos, por cualquier semana de desempleo que comience durante: una licencia sabática paga; un período de receso o vacaciones entre dos años o períodos académicos, si presta servicios en el primer año o período académico antes de comenzar el período de receso o vacaciones y si existe un contrato o la seguridad razonable de que prestará servicios durante el segundo año o período académico o luego del período de receso o vacaciones. (EXCEPCIÓN: Si recibió retribuciones suficientes por trabajos fuera del centro educativo durante su período de base para calificar para beneficios únicamente en función de las retribuciones fuera del centro educativo, puede tener derecho a recibir beneficios durante este período).
9. Durante cualquier semana en función de servicios prestados como extranjero, a menos que resida de manera legal en los Estados Unidos y cuente con un permiso de trabajo válido.
10. Si abandona el trabajo de manera voluntaria para asistir a la escuela u otra institución educativa, o si está esperando ingresar a la escuela o a una institución educativa.
11. Durante cada semana en que se encuentre desempleado tras una solicitud, realizada por usted o por su agente propiamente autorizado, de vacaciones en un momento determinado que no le deje otra alternativa a su empleador más que suspender las operaciones.
12. Durante la semana en que reciba una anualidad, pensión u otro pago por retiro por parte del empleador para quien trabajó durante el período de base, o por parte del fondo al que haya contribuido el empleador para quien trabajó durante el período de base. Si su remuneración es menor al monto de los beneficios por desempleo que de otra manera le corresponderían, sus beneficios por desempleo se reducirán al monto de su anualidad, pensión, etc.
13. Durante cada semana, y las 52 semanas subsiguientes, si el comisionado descubre que durante los 24 meses anteriores usted realizó una falsa declaración intencional o no reveló un hecho fundamental con el fin de obtener o incrementar o intentar obtener o incrementar algún beneficio. En este caso, se lo puede considerar culpable de un delito menor y estar sujeto a sanciones severas.

En este aviso no se brindan detalles sobre el efecto completo ni la duración de una inhabilitación.

NÚMERO DE SEGURO SOCIAL
Lleve su tarjeta de seguro social con usted al momento de presentarse en la oficina local. Su número de seguro social solo se incluirá en los documentos más importantes.

PROGRAMA DE RETENCIÓN VOLUNTARIA DEL IMPUESTO A LAS GANANCIAS
Los beneficios de indemnización por desempleo están sujetos al impuesto federal a las ganancias, y existen requisitos con respecto al pago estimado de impuestos. Usted puede optar por la deducción y retención del impuesto federal a las ganancias sobre cualquier beneficio por desempleo que reciba.

OFICINAS PARA RECLAMACIONES
Las siguientes **OFICINAS DE RECLAMACIONES FUNCIONAN TIEMPO COMPLETO** de lunes a viernes todas las semanas:

BECKLEY	MORGANTOWN
CHARLESTON	PARKERSBURG
CLARKSBURG	PUTNAM
ELKINS	SOUTH BRANCH
FAIRMONT	SUMMERSVILLE
GREENBRIER	WEIRTON
HUNTINGTON	WELCH
LOGAN	WHEELING
MARTINSBURG	VALLEY
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	5,278.00
115	19,300.00 - 19,449.99	204.00	5,304.00
116	19,450.00 - 19,599.99	206.00	5,356.00
117	19,600.00 - 19,749.99	208.00	5,408.00
118	19,750.00 - 19,899.99	209.00	5,434.00
119	19,900.00 - 20,049.99	211.00	5,486.00
120	20,050.00 - 20,199.99	212.00	5,512.00
121	20,200.00 - 20,349.99	214.00	5,564.00
122	20,350.00 - 20,499.99	216.00	5,616.00
123	20,500.00 - 20,649.99	217.00	5,642.00
124	20,650.00 - 20,799.99	219.00	5,694.00
125	20,800.00 - 20,949.99	220.00	5,720.00
126	20,950.00 - 21,099.99	222.00	5,772.00
127	21,100.00 - 21,249.99	223.00	5,798.00
128	21,250.00 - 21,399.99	225.00	5,850.00
129	21,400.00 - 21,549.99	227.00	5,902.00
130	21,550.00 - 21,699.99	228.00	5,928.00
131	21,700.00 - 21,849.99	230.00	5,980.00
132	21,850.00 - 21,999.99	231.00	6,006.00
133	22,000.00 - 22,149.99	233.00	6,058.00
134	22,150.00 - 22,299.99	235.00	6,110.00
135	22,300.00 - 22,449.99	236.00	6,136.00
136	22,450.00 - 22,599.99	238.00	6,188.00
137	22,600.00 - 22,749.99	239.00	6,214.00
138	22,750.00 - 22,899.99	241.00	6,266.00
139	22,900.00 - 23,049.99	243.00	6,318.00
140	23,050.00 - 23,199.99	244.00	6,344.00
141	23,200.00 - 23,349.99	246.00	6,396.00
142	23,350.00 - 23,499.99	247.00	6,422.00
143	23,500.00 - 23,649.99	249.00	6,474.00
144	23,650.00 - 23,799.99	250.00	6,500.00
145	23,800.00 - 23,949.99	252.00	6,552.00
146	23,950.00 - 24,099.99	254.00	6,604.00
147	24,100.00 - 24,249.99	255.00	6,630.00
148	24,250.00 - 24,399.99	257.00	6,682.00
149	24,400.00 - 24,549.99	258.00	6,708.00
150	24,550.00 - 24,699.99	260.00	6,760.00
151	24,700.00 - 24,849.99	262.00	6,812.00
152	24,850.00 - 24,999.99	263.00	6,838.00
153	25,000.00 - 25,149.99	265.00	6,890.00
154	25,150.00 - 25,299.99	266.00	6,916.00
155	25,300.00 - 25,449.99	268.00	6,968.00
156	25,450.00 - 25,599.99	269.00	6,994.00
157	25,600.00 - 25,749.99	271.00	7,046.00
158	25,750.00 - 25,899.99	273.00	7,098.00
159	25,900.00 - 26,049.99	274.00	7,124.00
160	26,050.00 - 26,199.99	276.00	7,176.00
161	26,200.00 - 26,349.99	277.00	7,202.00
162	26,350.00 - 26,499.99	279.00	7,254.00
163	26,500.00 - 26,649.99	281.00	7,306.00
164	26,650.00 - 26,799.99	282.00	7,332.00
165	26,800.00 - 26,949.99	284.00	7,384.00
166	26,950.00 - 27,099.99	285.00	7,410.00
167	27,100.00 - 27,249.99	287.00	7,462.00
168	27,250.00 - 27,399.99	289.00	7,514.00
169	27,400.00 - 27,549.99	290.00	7,540.00
170	27,550.00 - 27,699.99	292.00	7,592.00
171	27,700.00 - 27,849.99	293.00	7,618.00
172	27,850.00 - 27,999.99	295.00	7,670.00
173	28,000.00 - 28,149.99	296.00	7,696.00
174	28,150.00 - 28,299.99	298.00	7,748.00
175	28,300.00 - 28,449.99	300.00	7,800.00
176	28,450.00 - 28,599.99	301.00	7,826.00
177	28,600.00 - 28,749.99	303.00	7,878.00
178	28,750.00 - 28,899.99	304.00	7,904.00
179	28,900.00 - 29,049.99	306.00	7,956.00
180	29,050.00 - 29,199.99	308.00	8,008.00
181	29,200.00 - 29,349.99	309.00	8,034.00
182	29,350.00 - 29,499.99	311.00	8,086.00
183	29,500.00 - 29,649.99	312.00	8,112.00
184	29,650.00 - 29,799.99	314.00	8,164.00
185	29,800.00 - 29,949.99	315.00	8,190.00
186	29,950.00 - 30,099.99	317.00	8,242.00
187	30,100.00 - 30,249.99	319.00	8,294.00
188	30,250.00 - 30,399.99	320.00	8,320.00
189	30,400.00 - 30,549.99	322.00	8,372.00
190