Louisiana State Postings

LOUISIANA

Derechos de Embarazo de los Empleados

No Discriminación

Los empleadores de Louisiana que emplean a más de veinticinco empleados por cada día de trabajo en cada una de las veinte o más semanas calendario en el año calendario actual o anterior tienen prohibido discriminar a un solicitante de empleo o un empleado con necesidades médicas que causan limitaciones derivadas del embarazo, parto y afecciones médicas relacionadas.

Adaptaciones Razonables

Los empleadores de Louisiana tienen el deber general de adaptarse razonablemente a las limitaciones físicas de una empleada causadas por su embarazo, a menos que el empleador pueda demostrar que la adaptación representaría una dificultad excesiva para el funcionamiento de su negocio. Los "ajustes razonables" pueden incluir, entre otros:

- Hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por un solicitante o empleado con limitaciones cubiertas;
- Proporcionar períodos de descanso compensados programados y más frecuentes o más prolongados;
- Proporcionar descansos para ir al baño más frecuentes;
- Proporcionar un lugar privado, que no sea un baño, con el propósito de extraer la leche materna;
- Modificar la política de alimentos o bebidas;
- Proporcionar asientos o permitir que el empleado se siente con más frecuencia si el trabajo requiere que el empleado se pare;
- Asistencia con el trabajo manual y los límites de elevación;
- Transferir temporalmente al empleado a un puesto vacante menos extenuante o peligroso, si está calificado;
- Proporcionar reestructuración del trabajo o tareas livianas, si está disponible;
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos necesarios para realizar funciones laborales esenciales; o
- Modificar horarios de trabajo.

Obligaciones del Empleador

Al abordar el embarazo, el parto o la afección médica relacionada de un empleado, los empleadores de Louisiana no pueden:

- Negarse a promoverla;
- Negarse a seleccionarla para un programa de capacitación que conduzca a un ascenso, siempre que pueda completar el programa de capacitación al menos tres meses antes de la fecha prevista de partida para su licencia por embarazo;
- Darle de baja del empleo o de un programa de formación que conduzca a un ascenso;
- Discriminarla en compensación o en términos, condiciones o privilegios de empleo;
- Negar los mismos beneficios y privilegios de empleo otorgados a otras personas que no están embarazadas, incluida la toma de licencia por discapacidad o enfermedad disponible para empleados temporalmente discapacitados;
- Denegar la licencia por un período de tiempo razonable;
- Negarse a transferirla a un puesto menos extenuante o peligroso, si así se solicita y si existe una política, práctica o convenio colectivo que autorice dicha transferencia.

Las disposiciones legales detalladas en este documento se pueden encontrar en La. R.S. 23:341 y 23:342.

Las quejas que surjan de estas disposiciones legales pueden presentarse a la Comisión de Derechos Humanos de Louisiana (LCHR). Para obtener más información o presentar una queja en línea, visite el siguiente sitio: https://gov.louisiana.gov/page/lchr.

La. R.S. 23: 342 establece que este aviso se colocará en un lugar visible en un área que sea accesible para los empleados en el lugar de trabajo de un empleador.

November 2021

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION The Department of Labor www.laworks.net

Un programa de empleadores que ofrece igualdad de oportunidades. Las ayudas y los servicios auxiliares están disponibles a pedido para las personas con discapacidades 1-800-259-5154 (TDD)

Discriminación Genética

Genética en el lugar de trabajo

La ley de louisiana prohíbe la discriminación genética y limita las pruebas genéticas en la fuerza laboral. Los empleadores también deben otorgar un día de licencia del trabajo para obtener pruebas genéticas o pruebas preventivas de cáncer. Los empleados deben proporcionar al menos 15 días de anticipación antes de la licencia y hacer un esfuerzo razonable para programar la licencia para no interrumpir indebidamente las operaciones del empleador. No se requerirá que un empleado comparta los resultados de las pruebas genéticas o una prueba preventiva de cáncer con el empleador.

El empleador no está obligado a proporcionar tiempo libre pagado para la licencia, pero permitirá que el empleado use las vacaciones acumuladas u otra licencia apropiada.

Definiciones

Los términos clave se utilizan para establecer la discriminación genética específica y las protecciones de privacidad. Son los siguientes:

1. El **"monitoreo genético"** es el examen periódico de los empleados para evaluar los cambios en su material genético que pueden haberse desarrollado en el curso del empleo debido a la exposición a sustancias tóxicas en el lugar de trabajo.

2. Los **"servicios genéticos"** se definen como los servicios de salud prestados para obtener, evaluar o interpretar información genética con fines diagnósticos o terapéuticos, o para educación o asesoramiento genéticos.

3. **"Prueba genética"**: el análisis del ADN humano; ARN, cromosomas y aquellas proteínas y metabolitos utilizados para detectar genotipos o cariotipos hereditarios o relacionados con enfermedades sustanciales con fines clínicos. Debe ser generalmente aceptado en las comunidades científica y médica para calificar bajo esta definición.

4. Por **"organización laboral"** se entiende cualquier organización que exista con el propósito de negociar colectivamente con los empleadores en relación con quejas, términos o condiciones de empleo, u otra ayuda o protección mutua en relación con el empleo o cualquier agente que actúe para dicha organización.

5. **"Médicamente necesario"**: significa aquellos servicios de atención médica que están de acuerdo con los estándares médicos basados en la evidencia o que la mayoría de los médicos o profesionales independientes con licencia dentro de la comunidad consideran el estándar de atención.

6. **"Detección preventiva del cáncer"** significa servicios de atención médica necesarios para la detección del cáncer en un individuo, incluidos, entre otros, imágenes por resonancia magnética, ultrasonido o alguna combinación de pruebas.

7. **"Información genética protegida"** es información sobre las pruebas genéticas de un individuo o de los miembros de la familia de un individuo, o la aparición de una enfermedad, o condición médica o trastorno en los miembros de la familia del individuo.

No Discriminación

La ley de Louisiana también establece que un empleador, organización laboral o agencia de empleo no discriminará sobre la base de información genética protegida, y un empleador, organización laboral o comité conjunto de administración laboral que controle el aprendizaje, la capacitación en el trabajo u otro programa de capacitación no discriminará sobre la base de información genética protegida.

Excepciones

Un empleador, organización laboral o agencia de empleo puede solicitar información genética protegida con una oferta de empleo en circunstancias limitadas. Pueden solicitar, recopilar o comprar información genética protegida en circunstancias limitadas si se solicitan o reciben servicios genéticos, y se permitirá el efecto del control genético de sustancias tóxicas en el lugar de trabajo.

Si cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Louisiana al (225) 342-6969, o visítenos en www.gov.louisiana.gov/ page/lchr. LSA-R.S. Sl:2231(c)

Este aviso debe publicarse en un lugar visible, estableciendo información para efectuar este propósito. R.S. 23:302; R.S. 23:368, 369 y 370

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION The Department of Labor www.laworks.net

Revisado en agosto de 2023

Discriminación por Edad

Las prohibiciones aqui listadas deben ser limitadas a personas o individuos quienes tienen al menos 40 años de edad.

A. Está fuera de la ley que un empleador se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
   1. Faltar o rehusar contratar, o despedir, cualquier persona o individuo o de alguna otra forma discriminar contra una persona o individuo con respecto a su compensación, o sus términos, condiciones, o privilegios de empleado debido a la edad.
   2. Limitar, segregar o clasificar al empleado o los empleados de cualquier manera que prive o tienda a privar a la persona o individuo de oportunidades de empleos o de otra forma afectar adversariamente el estatus de un empleado debido a la edad.
   3. Reducir el salario de cualquier empleado de manera que pueda obrar con los requerimientos aquí listados.

B. Está fuera de la ley que una agencia de empleos falte o rehusé el referir para empleo, o de otra forma discriminar contra, cualquier persona o individuo debido a la edad, o clasificar o referir para empleo cualquier individuo basados en la edad.

C. Está fuera de la ley que una organización laboral se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
   1. Excluir o expeler de una asociación o membresía, o de otra forma discriminar en contra de cualquier persona o individuo debido a la edad.
   2. Limitar, segregar, o clasificar su membresía, o clasificar o faltar o rehusar el referir para empleo a una persona o individuo, de cualquier forma o manera que pueda privar o tienda a privar cualquier persona para oportunidades de empleo, o pueda limitar dichas oportunidades de empleo o de otra manera afectar adversamente su estado como empleado o como aplicante para empleo, debido a la edad.
   3. Causar o atentar el causar que un empleador discrimine contra una persona o individuo es una violación a las estipulaciones aquí listadas.

D. Está fuera de la ley que un empleador discrimine en contra de cualquiera de sus empleados o aplicantes para trabajo, o para una agencia de empleos el discriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral el discriminar contra cualquier miembro o aplicante para membresía porque el individuo, miembro, o aplicante para una membresía se opuso a cualquier práctica hecha fuera de la ley por está Sección, o porque dicho individuo, miembro o aplicante para una membresía a hecho cargos, testificado, asistido, o participado en cualquier forma de investigación, procediendo a seguir un litigio a las estipulaciones aquí listadas.

E. Está fuera de la ley para un empleador, organización laboral, o agencia de empleos el imprimir o haga publicar, o ser el causante de imprimir o publicar, cualquier anuncio o publicidad relacionada a empleos por el empleador o membresía en cualquier clasificación o referencias para empleos por cualquier agencia de contratación de empleos indicando cualquier preferencia, limitación, especificación, o discriminación basados en la edad.

F. No está fuera de la ley que un empleador, agencia de empleos, u organización laboral se comprometa en cualquiera de la siguientes prácticas:
   1. Tomar cualquier acción en otras circunstancias prohibidas bajo las sub-Secciones A, B, C, y E donde la edad es observada de buena fe para la clasificación ocupacional razonablemente necesaria para el funcionamiento normal de un negocio en particular, o donde las diferencias están basadas en factores razonables que no sean por la edad.
   2. Tomar cualquier acción de otra manera prohibidas bajo las sub-Secciones A, B, C, o E el observar de Buena fe los términos de plan de beneficios, como ser retiro, pensión, plan de seguro, con el cual no sea un escape para evadir el propósito aquí mencionado, excepto que el mencionado plan de beneficios para empleados deba excusar el fracaso de contratar cualquier persona o individuo.
   3. Despedir o de otra forma disciplinar a una persona o individuo por una Buena causa.

Acta no. 1409 de 1997

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-248-0859 o visítenos en www.gov.state.la.us/HumanRights/humanrightshome.htm. LSA-R.S. 51:2231(c)

Cada empleador, agencia de empleos, y organización laboral deberá poner y mantener puestos en lugares visibles en el lugar de trabajo, ponerlos en lugar visible para cumplir con el propósito.
R.S. 23:311, 312

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados sí usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades.
1-800-259-5154 (TDD)

Revisado Abril 2010

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Discriminación por Características de Células Enfermizas

Excepciones en la Prohibición de discriminación por características de células enfermizas

A. Está fuera de la ley que un empleador se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
   (1) Faltar o rehusar contratar, o despedir, cualquier persona o individuo o de alguna forma discriminar contra cualquier persona o individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones, o privilegios de empleos, porque dicho individuo tiene alguna característica o rastro de enfermedad.
   (2) Limitar, segregar, o clasificar los empleados en cualquier forma que prive o tienda a privar cualquier persona o individuo de oportunidades de trabajo, o de otra forma afectar adversamente su condición de empleado, porque dicha persona o individuo tenga rastros o características enfermizas.
   (3) Reducir el salario de cualquier empleado de manera que se pueda conformar con las provisiones aquí listadas.

B. Está fuera de la ley que una agencia de empleos falte o falle de referir o se rehusé a referir para trabajo, o de otra forma discrimine en contra, cualquier persona o individuo porque dicho individuo tiene características enfermizas, o el clasificar o referir para empleo cualquier persona o individuo en base a que dicho individuo tiene características de células enfermizas.

C. Está fuera de la ley que una organización laboral se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
   (1) Excluir o expulsar de una membresía, o de otra manera discriminar contra, cualquier persona o individuo por el motivo de características o rastros de células enfermizas.
   (2) Limitar, Segregar, o clasificar la membresía, o clasificar o faltar el referir o rehusar el referir para empleo cualquier persona o individuo en cualquier forma con la cual se pueda privar o tienda de privar a cualquier persona o individuo de oportunidades de empleo, o limite dichas oportunidades de empleo, o que de otra manera adversamente afecte su estado como empleado o como aplicante para empleo, solamente porque dicha persona o individuo tiene características o rastros de enfermedad.
   (3) Causar o atentar el causar que un empleador discrimine contra una persona o individuo en violación con las provisiones aquí listadas.

D. Está fuera de la ley que un empleador discrimine contra cualquiera de estos empleados o aplicantes para empleos, para una agencia de empleos el discriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral el discriminar contra cualquier miembro de o aplicante para membresía porque dicho individuo, miembro o aplicante para membresía se oponga a cualquier práctica que está fuera de la ley como ha sido instituida por está Sección, o porque el individuo, miembro, o aplicante a membresía haya hecho un cargo, testificado, asistido, o participado en cualquier investigación, procediendo o litigando bajo las provisiones aquí listadas.

E. Está fuera de la ley que un empleador, organización laboral, o agencia de empleos el imprimir o publicar, o causar el que se imprima o publique, cualquier noticia o anuncio publicitario relacionado a empleos de dicha organización laboral, o referirse a cualquier clasificación o referencia para empleo por dicha agencia de empleos indicando cualquier preferencia, limitación, especificación, o discriminación basada en características o rastros de células enfermizas.

Actas 1997, No. 1409, §1

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-248-0859 o visítenos en www.gov.state.la.us/HumanRights/humanrightshome.htm. LSA-R.S. 51:2231(c)

Todo empleador, agencia de empleos, y organización laboral deberá poner y mantener en espacios visibles del lugar de trabajo hasta ser notificados, lo cual será hecho por la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana, Juzgue es el momento apropiado para efectuar dicha parte.
R.S. 23:352, 354

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados sí usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades.
1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Revisado Abril 2010

Vehículos Automotores *de Otro Estado*

Deberes de los empleados y empleadores

A. Cualquier persona que es residente de un estado el cual requiera registro de un vehículo automotor o vehículos automotores de una persona quien está empleada en ese estado dentro de los siguientes treinta días de dicho empleo, y quien es empleado en y mantiene su residencia en Louisiana y quien opera uno o más vehículos en las calles públicas y carreteras en Louisiana debe aplicar por un certificado de registro por cada uno de esos vehículos dentro de los siguientes treinta días de la fecha en la cual la persona fue empleada en Louisiana.

B. Cada empleador en esté Estado debe notificar a cada persona empleada por el empleador de los requerimientos que aparecen en la Sub-sección A de está Sección. La notificación deberá hacerse por comunicación oral directa al momento de ser contratado y también poniendo carteles o avisos en un lugares visibles en el lugar de trabajo.

C. Las condiciones de está Sección no deberán ser aplicadas a miembros activos de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos.

Decreto 1993, No. 765, §1.

Esté aviso debe ser colocado en un lugar visible, poniéndolo en un lugar visible para cumplir con el propósito. R.S. 47:501.1

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados sí usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Revisado julio 2004

Contratista Independiente o Empleado?

ATENCION A TODOS LOS EMPLEADOS, EMPLEADORES, CONTRATISTAS INDEPENDIENTES, Y SUB-CONTRATISTAS:

La ley dice que usted es un empleado a menos que:

- Usted realice su trabajo sin recibir dirección y control, **Y**
- Usted realice una tarea que no es parte del trabajo usualmente hecho por el negocio o compañía que lo ha contratado **O** no está siendo realizado dentro de los predios del negocio, **Y**
- Usted tradicionalmente está comprometido en un tratado independiente establecido, ocupacional, profesional o de negocio.

Su empleador no puede considerar que usted es un contratista independiente solamente si los tres factores anteriores aplican a su trabajo.

ESTA EN CONTRA DE LA LEY QUE UN EMPLEADOR CLASIFIQUE ERRONEAMENTE TRABAJADORES COMO CONTRATISTAS INDEPENDIENTES O PAGAR EMPLEADOS POR FUERA DE LOS LIBROS.

Derechos del Empleado:

Si usted es un empleado, usted tiene derecho a:

- Beneficios por desempleo, si el desempleo no es causado por una falta que usted ha cometido, y usted está capacitado para trabajar, y cumple otros requerimientos de elegibilidad
- Beneficios de Compensación Laboral por accidentes de trabajo.

Es una violación ha esta ley para los empleadores que se desquiten contra cualquier persona quien hace valer sus derechos bajo la ley. El vengarse somete al empleador a penas civiles, una demanda o ambas. Si usted tiene preguntas sobre si usted es un empleado o un contratista independiente, o si usted quiere formular un reclamo, llame a la línea gratuita para fraudes de **Louisiana Comisión Laboral Línea de Fraude** al 1-(833)-708-2866 o envie un correo electrónico a UITaxfraud@lwc.la.gov.

Contratistas Independientes:

Si usted es un contratista independiente, usted debe pagar todos los impuestos requeridos por la Ley Federal y el estado de Louisiana.

Consecuencias para Empleadores:

El comprometerse con la Ley de Seguridad de Empleo de Louisiana R.S. 23:1711 (G): Penalidades por desclasificación de un empleado como un contratista independiente incluye:

- Multas de hasta $2500 por trabajador por caso
- Encarcelamiento de hasta 90 días
- Prohibición para obtener contratos con agencias estatales o sub-divisiones políticas del estado por tres años.

Este aviso debe ser puesto en un lugar visible, poniéndolo en un lugar visible para cumplir con el propósito.
R.S. 23:1711

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados sí usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Febrero 2022

Seguro por Desempleo

Aviso a los trabajadores

Su empleador está sujeto a la Ley de Seguridad Laboral de Louisiana y se le exige que ponga este aviso en un lugar visible. Su empleador ha contribuido al Fondo de Fideicomiso de Louisiana del cual los beneficios por desempleo son pagados. Ninguna cantidad de las contribuciones al Fondo de Fideicomiso es deducible de su salario.

Totalmente Desempleado

Usted puede ser elegible a recibir seguro de beneficios por desempleo:

1. Si usted está desempleado
2. Si está registrado para trabajo.
3. Si usted está habilitado para trabajar, disponible para trabajar, y buscando trabajo activamente.
4. Si le han pagado salarios por empleadores sujetos a la Ley de Seguridad Laboral de Louisiana durante su período base en una cantidad suficiente para calificarlo a usted bajo la ley.

Descalificación

Usted puede ser descalificado para recibir beneficios de su reclamo sí:

1. Sí renunció o abandonó su trabajo de forma voluntaria sin ninguna causa atribuible a un cambio substancial hecho por su empleador.
2. Usted fue despedido por mala conducta en conexión con su trabajo.
3. Usted falto sin causa justificada: (a) aplicar a un trabajo disponible, (b) aceptar trabajo disponible que le ha sido ofrecido, (c) regresar a su propio trabajo cuando le fue indicado.
4. Usted fue despedido por el uso de drogas ilegales.

Usted También puede ser descalificado:

1. Por cualquier semana con respecto a lo cual el Administrador averigua que su desempleo es debido a una huelga laborar la cual está activamente progresando en la fábrica, establecimiento o cualquier otro lugar en el cual usted está trabajando o fue su último empleador, y en la cual usted está participando, o en la cual usted tiene algún interés.
2. Por cualquier semana con respecto a la cual o parte de la cual usted recibió o está buscando beneficios por desempleo bajo un seguro de desempleo en otro estado de los Estados Unidos.
3. Por cualquier semana con respecto a la cual o parte de la cual usted está recibiendo o a recibido otra remuneración (eje., Compensación de Trabajadores o pensiones, vacaciones, salarios en lugar de aviso, o prestaciones).

Penalidades

Sí usted a sabiendas hace una declaración falsa conociendo que esto es falso o intencionalmente faltar el describir un factor importante para de está forma recibir o incrementar la cantidad de los beneficios, usted deberá ser descalificado por no más de 52 semanas lo cual se hará efectivo inmediatamente la siguiente semana en la cual dicha determinación es hecha y no deberá tener derechos a futuros beneficios hasta que usted haya efectuado pagos en efectivo o la cuenta para pagar sea prescrita.

En adición, la ley proporciona: Quien sea que haga una falsa declaración o representación a la Agencia a sabiendas que esto es falso, o a sabiendas falla el mostrar un material o factor para obtener o incrementar cualquier beneficio u otro pago bajo esté Capítulo, o bajo una ley de seguridad de empleo de cualquier otro Estado, o del Gobierno Federal, o de un gobierno extranjero, ya sea por usted mismo o por otra persona, deberá ser culpado de mala conducta, y deberá ser penalizado con no menos de $50.00 y no más de $1,000 o puesto en prisión por no menos de 30 días y no más de 90 días, o ambos, a discreción de la corte. Cada falso testimonio o presentación o faltar en demostrar un material o factor deberá constituirse como una ofensa separada.

Para abrir una nueva cuenta por desempleo, reabrir una cuenta existente, reportar por los beneficios por desempleo semanalmente, o para obtener respuestas sobre su seguro por desempleo online, visite nuestro sitio en Internet al www.laworks.net.

Sí usted no tiene acceso a Internet, o prefiere manejar su cuenta de seguro por desempleo por teléfono, llame al Centro de Llamadas al 1-866-783-5567.

Esté aviso debe estar expuesto convenientemente en un lugar visible en el negocio o lugar de trabajo.
Enmienda R.S. 23:1621

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados sí usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Revisado Diciembre 2008

Créditos por Ingresos Ganados *EIC 2024*

Aviso a los empleados sobre Créditos de Impuestos Federales Ganados (EIC)

Si usted gana $60,000.00* o menos, su empleador debe notificarle al momento de contratarlo de la disponibilidad potencial de ganar créditos por Impuesto sobre la Renta o créditos anticipados por ingresos ganados. Créditos por ingresos ganados son reducciones en el impuesto federal responsabilidad por la cual usted puede ser elegido si usted llena ciertos requisitos. Información adicional y formularios para estos programas pueden ser obtenidos a través de su empleador o a través del Servicio Interno de Rentas (IRS).

* El ingreso del trabajo y el ingreso bruto ajustado (AGI) deben ser cada uno menos de:

- $59,899 ($66,819 para matrimonios que reportan juntos) con tres o mas hijos que califiquen
- $55,768 ($62,688 para matrimonios que reportan juntos) con dos o mas hijos que califiquen
- $49,084 ($56,004 para matrimonios que reportan juntos) con un solo hijo que califica
- $18,591 ($25,511 para matrimonios que reportan juntos) sin hijos que califíquen

Puede reclamar el Credito por Ingreso del Trabajo en el Formulario 1040 y agregar el Anexo EIC si tiene hijos.

Si necesita más información sobre el EITC o para verificar las actualizaciones, debe comunicarse con el IRS al 1-800-829-1040 o visitar el sitio web del IRS en www.irs.gov. Los recursos adicionales del EITC también están disponibles en la página de inicio del EITC del IRS: https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit-eitc

Visite el IRS en la web en www.irs.gov o llame gratis al 1-800-829-1040.

Todo empleador debe mantener en un lugar visible en o cerca de los lugares donde cualquier trabajador es empleado, una copia impresa o resumen de las leyes laborales las cuáles Secretario pueda designar, En un formato proporcionado por el Secretario.
R.S. 23:15, 23:1018.2

Revisado en Julio de 2024

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION The Department of Labor www.laworks.net

En la guardia nacional, reservista, y/o en servicio activo?

Usted tiene cierta protección de su trabajo o derechos para ser reempleado, libre de discriminación a sus derechos, y ayuda a derechos civiles. Bajo de 38 U.S.C. 4301 et seq. (USERRA) y 50 U.S.C. 3901 et seq. (SCRA) y la ley estatal R.S. 29: 401 et seq. (MSRA), si usted siente que ha sido objeto de discriminación o sus derechos han sido negados sin tener en cuenta sus servicios en la carrera militar o de uniformado, contacte la oficina de apoyo al empleador de la Guardia y Comité de Reserva al 1-800-336-4590, o puede ir a la página de internet www.ESGR.org o puede mandar sus preguntas a questions@LAESGR.com.

Honrando a su servicio.

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION

Apoyar a los uniformados, y poner este anuncio en un lugar visible como la ley estatal lo requiere.

ESGR EMPLOYER SUPPORT OF THE GUARD AND RESERVE

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

Anuncios Publicitarios Sobre la ley Laboral *del Menor en Louisiana*

Titulo 23, Capitulo 3 del Estatuto Revisado de 1950 Como fue Enmendado

Ningún menor de 18 años debe ser contratado hasta que el empleador halla obtenido y tenga en sus archivos un certificado de trabajo para dicho menor, el cual es facilitado por la ciudad o el superintendente escolar de la parroquia.

Ningún menor de 14 años debe ser empleado, permitir o ser obligado a trabajar, excepto cuando este condicionado en RS 23.151.

Jovenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera de el horario escolar en varios trabajos que no sean fábricas, minería, o trabajos peligrosos bajos las siguientes condiciones, si no es mas que:

- 3 horas en un día de escuela o 18 horas en una semana de escuela.
- 8 horas en un día sin escuela o 40 horas en una semana sin escuela.

Tambien, la jornada laboral no puede empezar antes de las 7 a.m. o terminar después de las 7 p.m., excepto a partir del 1 de junio hasta el día del trabajo, cuando las horas de la tarde se extienden hasta las 9 p.m.

Ningún menor de 16 años debe ser empleado, permitido, u obligado a trabajar por cualquier período de 5 horas sin tener intérvalos de por lo menos 30 minutos teniendo el mismo período de tiempo par las comidas. Dichos intérvalos de tiempo no deben ser incluídos como parte de las horas de trabajo del día.

No hay ninguna norma de tiempo para menores de 16 y 17 años respecto al número de horas que trabajen por día o por semana, sin embargo, los menores deben recibir un período de descanzo de 8 horas al finalizar cada día de trabajo, antes de comenzar a trabajar al siguiente día.

Para efecto de los siguientes términos, un día durante el cual la escuela este en período regular de clases será designado como tal por el superintendente del distrito escolar donde el menor reside.

1. Ningún menor de 16 años que no se a graduado de la escuela superior deberá ser empleado, o pertmitido, u obligado a trabajar durante las horas de 11:00 p.m. a 5:00 a.m. posterior al comienzo de cualquier día de escuela.
2. Ningún menor de 17 años que no se a graduado de la escuela superior deberá ser empleado, o permitido, u obligado a trabajar entre las horas de 12:00 a.m. a 5:00 a.m. posterior al comienzo de cualquier día de escuela.
3. Ningún menor de 16 años que no se a graduado de la escuela superior, deberá ser empleado o permitido u obligado a trabajar entre las horas de 7:00 p.m. y 7:00 a.m. posterior al comienzo de cualquier día de escuela, o entre las horas de 9:00 p.m. y 7:00 a.m. de cualquier día, excepto del 1 de junio hasta el Día del Trabajo, que durante dicho tiempo las horas permisibles se han extendido hasta las 9:00 p.m.
4. Ningún menor de 16 años deberá ser empleado, permitido u obligado a trabajar mas de tres horas cada día en cualquier día durante el período escolar, no mas de 18 horas en cualquier semana cuando la escuela este en período de clases.

Empleos Prohibidos

Menores (excepto aquellos contratos de aprendizaje de acuerdo al capítulo del Estatuto Revisado, Título 23) no deberá ser empleado, permitido u obligado a trabajar en las siguientes ocupaciones:

1. Engrasar, limpiar, lavar, enjugar maquinaria o flechas, o aplicar fajas a poleas;
2. En o cerca de minas o canteras;
3. En o cerca de lugares donde se pica o lija piedra;
4. En o cerca de fábricas donde se fabrican explosivos o artículos que contienen componentes explosivos o pólvora, en el uso o transportando los mismos;
5. En o cerca de plantas donde se trabaja con hierro o acero, trabajos de minerales, fundición, forja, hornos calientes, o cualquier otro lugar en donde se trabaje en fundición de metales;
6. En operar maquinarias usadas en talleres de laminación de metales pesados, o manejando maquinaria pesada para empujar, estampar, doblar, trasquilar, cepillado de metales;
7. Cerca de aserraderos o tornos;
8. Operar maquinaria para trabajos de carpintería, o sierras circulares;
9. En trabajos de leñador;
10. Como chofer de cualquier tipo de vehículo motorizado en una carretera pública si tiene 16 años o mas jóven Menores de 17 años o de mas edad pueden ser empleados, permitir, o ser obligados a trabajar como choferes de un vehículo automotor solamente bajo ciertas restricciones. **(Para una explicación sobre estas restricciones contacte a la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana al 337-475-8032).**
11. En operar vehículos de pasajeros o elevadores de carga o montacargas;
12. En pinturas de aerosolo en oficios en donde puedan exponerse o llevarlos a espacios donde se manejan tintes y químicos peligrosos y venenosos;
13. En cualquier lugar o establecimiento en donde la venta de bebidas alcoholicas constituye el negocio principal, como esta definido en R.S. 26:241, solamente que el menor es un músico tocando como parte de una banda en el local bajo un contrato por escrito por un período de tiempo específico y bajo la supervisión directa de sus padres o guardian legal durante dicho tiempo. Cualquier lugar o establecimiento que este debidamente autorizado y reconocido y que tenga un permiso o licensia para vender bebidas alcohólicas, por lo consiguiente la venta de bebidas alcoholicas no constituye el negocio principal del establecimiento es posible que pueda emplear cualquier menores de 18 años en donde el empleado menor de edad no este involucrado en la venta, mezcla, o servir brevages alcóholicos para el consumo en el local o predio.
14. En cualquier otro lugar de empleo o en cualquier otra ocupación en donde el Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral deberá, después de una audiencia pública determinar que de allí en adelante puede ser peligro o injurioso para la vida, salud, seguridad o estado de dichos menores.

Violaciones Especificas: Penalidades

Cualquier persona que:

1. Emplee, permita, u obligue a un menor de edad a trabajar en violación a esta condición; O
2. Rehusar el acceso o admisión al Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral o sus representantes autorizados al predio donde menores de edad son empleados, en otras palabras obstaculizar que el Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral o sus representantes puedan realizar sus obligaciones; O
3. Esconder o ayudar a que un menor de edad escape o le dé aviso o notifique que se acerca o aproxima cualquier oficial encargado con el cumplimiento de esta condición o estipulación; O
4. Violar cualquier otra condición de esta parte por la cual no existe penalidad, deberá ser multado con una cantidad no menor de cien dólares ($100.00) y no mayor de quinientos dólares ($500.00), o encarcelamiento por un peíodo no menor de 30 días y no mayor de seis meses, o ambos.
5. Cualquier persona que viola estas condiciones deberá, adicionalmente de la pena criminal arriba mencionada, estar expuesto a una penalidad civil que no exceda quinientos dólares ($500.00) por cada violación en que incurra.

Continuacion De Violaciones: Penalidades

Cada día Durante el cuál se continúa violando cualquiera de estas estipulaciones debe ser constituido como **una ofensa separada** y el empleo de cualquier menor en violación a estas condiciones deberá, con respecto a dicho menor, constituir **una ofensa separada.**

R.S. 23:241

Revisada Junio 2024

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Un Progama de Igual Oportunidad de Trabajo.
Servicios auxiliares están habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

Compensación del Trabajador

Reportando de lesiones/heridas

Usted debe reportar a su empleador cualquier enfermedad ocupacional o lesión personal que esté relacionada con el trabajo, aún y cuando usted piense que es insignificante o menor.

Enfermedades ocupacionales o muerte

En caso de enfermedad ocupacional, no todos los reclamos son elegibles a menos que el empleado haga el reclamo con su empleador dentro del siguiente año de la fecha que:

1. La enfermedad se manifiesta por sí sola.
2. El empleado está deshabilitado como resultado de está enfermedad.
3. El empleado sabe o tiene razones poderosas para creer que la enfermedad está relacionada con su ocupación.

En caso de muerte que aparece como resultado de una muerte ocupacional, no todos los reclamos son válidos solamente que el o los dependientes hagan un reclamo con el empleador del empleado muerto dentro de 1 (uno) año de:

1. La fecha de muerte.
2. La fecha que el reclamante tenga suficientes pruebas para creer que la muerte fue resultado de muerte ocupacional.

Aviso para reclamar o solicitar

En caso de lesiones o muerte causadas por accidente relacionados al trabajo o accidentes, el empleado lesionado o cualquier persona que haga un reclamando y para tener derecho a la compensación ya sea como reclamante o como el representante de la persona que está reclamando para poder tener derecho a la compensación, deberá dar aviso a su empleador dentro de los 30 días siguientes después de la lesión. Si el aviso no es dado dentro de los siguientes 30 días, ningún pago será hecho por dicha lesión o muerte. En adición, cualquier acción fraudulenta por el empleador, empleado o cualquier otra persona con el propósito de obtener o buscar cualquier beneficio o pagos a través del Programa de Compensación de Trabajadores dicha persona está sujeta a cargos criminales al igual que a responsabilidad civil.

El aviso arriba mencionado deberá ser presentado con el empleador en la dirección que aparece en el lado derecho.

Un aviso dado no deberá ser invalidado o mantenerse invalidado por cualquier inexactitud en el tiempo, lugar, naturaleza o causa de la lesión al momento de hacer la declaración, o de otra manera, solamente sí se demuestra que el empleador fue mal informado para con esto perjudicar. El fallar o faltar de notificar es posible que no perjudique al empleado sí el empleador sabe del accidente o sí el empleador no es perjudicado por la tardanza o por faltar de hacer la notificación.

Médicos

En caso que usted es lesionado, usted tiene el derecho de elegir al médico para su tratamiento. El empleador puede escoger otro médico y hacer arreglos para otro examen para el cual usted será requerido para atender.

Reclamo formal

Para poder preservar sus derechos a los beneficios bajo la Ley de Compensación de los Trabajadores del estado de Louisiana, usted debe hacer un reclamo formal con la oficina administrativa del Programa de la Ley de Compensación de los Trabajadores dentro del siguiente año después del accidente sí no se han hecho pagos o dentro del año después del último pago de beneficios.

Información

Sí usted desea cualquier información relacionada a sus derechos y a los beneficios a los cuales usted tiene derecho descritos por la ley, usted puede llamar o escribir a la Office of Worker's Compensation Administration, PO Box 94040, Baton Rouge, Louisiana 70804-9040 o al teléfono (225) 342-7555.

Nombre y Dirección de la Compañía de Seguros

____

____

La notificación deberá ser dada ya sea llevándola personalmente o enviándola por correo certificado regresando o regresar el recibo solicitado a:

Representante del empleador

____

Empleador

____

R.S. 23:1302 manifiesta que éste aviso debe estar puesto en un lugar visible y conveniente en el negocio del empleador.

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Revisado Mayo 2003

FRAUDE DE COMPENSACIÓN LABORAL

El fraude de compensación laboral es punible por la ley de Luisiana

La Comisión de la Fuerza Laboral de Luisiana está trabajando con las autoridades para encontrar y procesar el fraude de compensación laboral.

¿QUÉ ES EL FRAUDE DE COMPENSACIÓN LABORAL?

Las formas comunes de fraude de compensación laboral incluyen:

- Fingir una lesión o enfermedad para cobrar beneficios de compensación laboral
- Afirmar que una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo es más grave de lo que realmente es
- Afirmar que una lesión que ocurrió en otro lugar ocurrió en el lugar de trabajo
- Cobrar los beneficios de compensación laboral mucho después de que una lesión haya sanado

Estas acciones son ilegales. Según la ley de Compensación para Trabajadores de Luisiana [Estatutos Revisados de Luisiana, Sección 23:1208], es ilegal:

- Que cualquier persona, con el fin de asesorar o anular cualquier pago de beneficios de compensación laboral para sí misma o para otra persona, haga intencionalmente una declaración o representación falsa.
- Para cualquier persona, ya sea directa o indirectamente, ayudar e incitar a un empleador o reclamante o aconsejar a un empleador o reclamante a hacer intencionalmente una declaración o representación falsa.

¿Qué te puede pasar?

- Cualquier persona que viole estas disposiciones de la ley de Compensación al Trabajador estará sujeta a castigo basado en el valor de los beneficios o pago obtenidos. [LRS, Sección 23:1208(C)]
- $10,000 o más: La persona será encarcelada (con o sin trabajos forzados) por hasta 10 años, multada hasta $10,000, o ambas.
- Entre $2,500 y $10,000: La persona será encarcelada (con o sin trabajos forzados) por hasta 5 años, multada hasta $5,000, o ambas.
- Menos de $2,500: La persona será encarcelada (con o sin trabajos forzados) por hasta 6 meses, multada hasta $500, o ambas.

Cualquier persona que viole estas disposiciones de la ley de Compensación para Trabajadores también puede recibir sanciones civiles por parte del juez de compensación para trabajadores o no menos de $500 o más de $5,000 y se le puede ordenar que restituya los beneficios reclamados o los pagos obtenidos mediante fraude. [L.R.S. Sección 23:1208(D)]

Cualquier empleado que viole estas disposiciones de la ley de Compensación para Trabajadores, previa determinación de un juez de compensación para trabajadores perderá cualquier derecho a recibir beneficios de compensación. [R.S. 23:1208(E)]

PARA DENUNCIAR FRAUDE DE COMPENSACIÓN LABORAL CONTACTO

Comisión de Fuerza Laboral de Luisiana
Sección de Fraude de Compensación Laboral
Línea directa gratuita contra fraudes: 1-800-201-3362
(Toda la información permanece anónima)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION The Department of Labor

Pagos de Salarios *a su Debido Tiempo*

"Su empleador tiene la obligación de informarle al momento de contratarlo cual será el salario que recibirá, cada cuanto tiempo usted recibirá pago y como se le pagará, y cualquier cambio subsiguiente de esto.

Sí su empleador pudiese, por razones dentro de su control, faltar el pagarle como está establecido en el contrato, lo primero que debe hacer es presentar una queja o reclamo con el empleador.

Sí no se toma ninguna acción para resolver su queja, usted debe reportar la violación a la oficina La Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana."

Esté anuncio debe ser puesto en un lugar visible, poniéndolo en lugar visible para cumplir con el propósito.

Enmiendas R.S. 23:633(D)

Un Programa de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliares están habilitados sí usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

Revisado Enero 2016

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0724

LOUISIANA

© 2024 ALLC

SP-LA-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0724 • 0724 • v19

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240725

Compliance Date July 2024

Always Designing for People®