Louisiana State Postings

Derechos de Embarazo de los Empleados

No Discriminación

Los empleadores de Louisiana que empleen 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 físicamente 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 promoverlo;
- Negarse a seleccionarlo 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 parbto para su licencia por embarazo;
- Darle de baja del empleo o de un programa de formación que conduzca a un ascenso;
- Discriminarlo en compensación o en términos, condiciones o privilegios de empleo;
- Negar los mismos beneficios y privilegios de empleo otorgados a otras personas que no estén 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 transferirlo 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://gcx.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, 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 requiere 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 o alguna licencia apropiada.

Definiciones

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

1. El **"rasgo genético"** se refiere a una característica de los empleados para realizar las funciones laborales esenciales; o
2. Un **"servicio genético"** se define como los servicios de salud prestados para obtener, evaluar o interpretar información genética con fines diagnósticos o terapéuticos, o para asesoramiento genético.

3. **"Prueba genética"** es el análisis de ADN humano, ARN, cromosomas y ciertas proteínas y metabolitos utilizados para deducir genotipos o cartotipos hereditarios o relacionados con enfermedades sospechosas con fines clínicos. Debe ser generalmente aceptado en la comunidad 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, o 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 lo respaldan los médicos u profesionales independientes con licencia dentro de la comunidad consistente 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, triajes 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 o 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. Puede 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) 342-6666, o visítenos en www.gcx.louisiana.gov/ page/lchr. L.SA-R.S. 23:231(i)

Este aviso debe publicarse en un lugar visible, establecido/ emitido para efectuar este propósito. R.S. 23:352, 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 aquí 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. Fallar 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 empleo o de otro forma afectar adversamente el estatus de un empleado debido a la edad.

B. Redacir 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 empleo falle o rehusé de referir 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 expulsar 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 fallar 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 oportunidades de empleo, o pueda limitar dichas oportunidades de empleo o de otra manera afectar adversamente el 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 en 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 oponga a cualquier práctica que esta fuera de la ley como ha sido instituida por esta Sección, o porque el individuo, miembro, o aplicante a membresía haya hecho un cargo, testificado, asistido, o participado en cualquier investigación, procedendo 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 empleo de dicha organización laboral, o referme 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, Ley. 1409, §1

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-248-0869 o visítenos en www.gcx.state.la.us/HumanRights/humanrightshome.htms. LSA-R.S. 51:2231(c)

Todo empleador, agencia de empleos, o 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 en el momento apropiado para efectuar dicha parte. R.S. 23:352, 354

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)

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) Fallar 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 empleo, 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 falle 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 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 fallar 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 esta fuera de la ley como ha sido instituida por esta Sección, o porque el individuo, miembro, o aplicante a membresía haya hecho un cargo, testificado, asistido, o participado en cualquier investigación, procedendo 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 referme 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, Ley. 1409, §1

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-248-0869 o visítenos en www.gcx.state.la.us/HumanRights/humanrightshome.htms. LSA-R.S. 51:2231(c)

Todo empleador, agencia de empleos, o 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 en el momento apropiado para efectuar dicha parte. R.S. 23:352, 354

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)

Revisado Abril 2010

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
www.laworks.net

Vehículos Automotores *de Otro Estado*

Deberes de los empleados y empleadores

A. Cualquier persona que no residente de un estado el cual requiera registro de un vehículo automotor o vehículo automotor de una persona quien está empleada en ese estado dentro de los siguientes treinta días de dicho empleo, y quien se empleara en ocupación que requiera licencia en Louisiana y quien opera uno o más vehículos en las calles públicas y carreteras en Louisiana debe aplicar por un certificado de registro para uno de esos vehículos dentro de los siguientes treinta días de la fecha en la cual la persona fue empleada para tal fin.

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

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

Decreto 1993, No. 765, §1.

Está 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 si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
www.laworks.net
Revisado julio 2004

Créditos por Ingresos Ganados *EIC 2025*

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

Si usted gana $61,555.00* o menos,
su empleador debe notificarle el monto 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 elegible si usted tiene dentro 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:
  - $61,555 ($69,675 para matrimonios que reportan juntos con tres o mas hijos que calificaron)
  - $57,310 ($64,430 para matrimonios que reportan juntos con dos o mas hijos que calificaron
  - $50,434 ($57,554 para matrimonios que reportan juntos con un solo hijo que califica
  - $18,104 ($26,214 para matrimonios que reportan juntos sin hijos que califiquen

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 e llame gratis al 1-800-829-1040.

Todo empleador debe mantener en un lugar visible en o cerca de los lugares donde cualquier trabajador en el empleo, una copia impresa o mesarmen de los tejeos laborales tus cuales Secretario pueda designar. En un formato proporcionado por el Secretario.
R.S. 23:15, 23:1016.2

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
Revisado en Julio de 2025

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 Reclamos de Louisiana del cual los beneficios por desempleo son pagados. Ninguna cantidad de las contribuciones al Fondo de Reclamos 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 buscando empleo activamente
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 si:

1. Si renunció o abandonó su trabajo de forma voluntaria sin ninguna causa justificable o como consecuencia directa de su empleador.
2. Usted fue despedido por mala conducta en conexión con su trabajo.
3. Usted falto sin causa justificada; (a) quitar a un trabajo disponible, (b) aceptar trabajo disponible que le ha sido ofrecido, (c) negarse 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 la cual el Administrador averigua que su desempleo es debido a una huelga laboral lo cual está actualmente 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 ha recibido otra remuneración tale., Compensación de Trabajadores o pensiones, vacaciones, salarios en lugar de aviso, o emolumentos.

Penalidades

Si usted a sabiendas hace una declaración falsa conociendo que esto es falso o intencionalmente falsear el declarar un hecho importante para de esta forma obtener o incrementar la cantidad de los beneficios, usted deberá ser descalificado por el resto del año de beneficios posterior a la comisión del acto fraudulento y tendrá que pagar una multa de cien dólares ($100.00) adicionales del obtenido más cualquier sanción impuesta de conformidad con R.S. 23:1714, o hasta que hayan transcurrido 10 años desde la fecha de descalificación. Este plazo de diez años puede interrumpirse. Consulte la ley para más detalles.

Además, la ley dispone: Galan haga una declaración o representación falsa a la Agencia a sabiendas de que es falsa, o que a sabiendas omita revelar un hecho sustancial para obtener o aumentar cualquier beneficio o otro pago en virtud de esta Capítulo, o en virtud de una ley de seguridad laboral de cualquier otro Estado, por Gobierno Federal o de un gobierno extranjero, ya sea para el mismo o para cualquier otra persona, será culpable de un delito menor y será multado con no menos de $50 ni más de $1,000 o encarcelado por no menos de 30 días ni más de 90 días, o ambos, a discreción del tribunal. Cada declaración o representación falsa, o la omisión de revelar un hecho sustancial, constituirá un delito independiente. Además, todos los acompagos fraudulentos superiores a $1,000 se remitirán a la fiscalía del lugar de residencia del reclamante y se considerarán un delito de nivel cinco. R.S. 23:1714 Si no existe prueba más allá de toda duda razonable de que el pago en exceso se obtuvo mediante fraude o falsas pretensiones.

Para saber una nueva cuenta por desempleo, nuevo 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 en www.laworks.net.

Si 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.

Está 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 si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
www.laworks.net
Revisado Marzo 2025

BENEFICIOS PARA VETERANOS

Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana

La misión del Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana es brindar atención integral y servicios de calidad a los veteranos de Luisiana y sus familias, en relación a beneficios médicos, educación, prestaciones por discapacidad, cobrados a largo plazo y honores funerarios.

Llamar al 225.216.5900 • Correo electrónico: veteran@la.gov
• Correo postal 602 N. Fifth St., Baton Rouge, LA 70802

Línea de Crisis para Veterans del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU.

El Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU. ofrece apoyo confidencial en situaciones de crisis las 24 horas, los 7 días de la semana, a veteranos y sus seres queridos. No es necesario estar inscrito en los beneficios o la atención médica del VA para conectarse.

Marque 988 y luego presione 1 • Envíe un mensaje de texto al 838255
• Chatee en línea en veteranscrisisline.net

Recursos de salud mental y abuso de sustancias

Existe una gran cantidad de recursos de salud mental y abuso de sustancias para veteranos disponibles a través del Centro Nacional para la Prevención del Suicidio de Veteranos entre Miembros del Servicio, Veteranos y sus Familias ofrece una lista de estos recursos, proveedores de organizaciones de todo el estado. Para obtener más información sobre recursos de salud mental y abuso de sustancias, comuníquese con el Departamento de Asuntos para Veteranos del LDVA.

Visite linktr.ee/LaDeptVeteransChallenge • Llame al 225.219.5006
• Envíe un correo electrónico a veteran@la.gov

Prevención de la Falta de Vivienda para Veteranos

El Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana colabora con los servicios de atención continua del estado y organizaciones sin fines de lucro para prevenir la falta de vivienda de veteranos y ayudar a los veteranos que actualmente se encuentran sin hogar a encontrar o mantener alojamiento, de transición o permanentes. Para obtener más información sobre la prevención de la falta de vivienda para veteranos, comuníquese con el Programa de Asistencia para Veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana.

Llame al 225.219.5006 • Envíe un correo electrónico a veteran@la.gov

Compensación y Pensiones

El Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana presta servicios a los 263,000 veteranos de Luisiana y a sus familias, conectándolos con los beneficios que se han ganado. Los veteranos acreditados en asistencia a veteranos del LDVA trabajan en 74 oficinas de servicios para veteranos en todo el estado y ayudan a los veteranos a presentar y persistir en reclamos del Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) federal en nombre de los veteranos.

Para encontrar una oficina Visite vetaffairs.la.gov/locations/
• Llame al 225.219.5000 • Envíe un correo electrónico a veteran@la.gov

Beneficios Educativos

El personal de la Agencia Estatal de Aprobación del Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana colabora con los funcionarios de certificación escolar para asegurar los pagos de GI Bill en nombre de los estudiantes veteranos y sus dependientes. Además, el personal del LDVA administra la Asistencia Educativa para Dependientes de Título 29 de Luisiana a los hijos de veteranos con el menos un 90% de calificación relacionada con el servicio, incluyendo la Discapacidad(s) individual asociada(s) a las calificaciones temporales).

Llame al 225.219.5000 • Correo electrónico: veteran@la.gov

Asistencia Laboral y Recursos para Propietarios de Empresas

El Estado de Luisiana y el gobierno federal ofrecen asistencia laboral a veteranos a través de sus programas de Servicio Civil, la Comisión de la Fuerza Laboral de Luisiana (LWC) y el Programa de Reparación y Empleo para Veteranos (VR&E) del Departamento de Asuntos de Veteranos (VA). Especificamente, los Representantes Locales de Empleo para Veteranos (LVER) y el Programa de Extensión para Veterans Discapacitados (DVOP) de la LWC trabajan con veteranos para preparativos y ayudarlos a conseguir empleo. Para los propietarios de empresas, el Departamento de Desarrollo Económico de Luisiana cuenta con varios programas relacionados con veteranos. Para obtener más información sobre asistencia laboral, comuníquese con Eric Taylor, Gerente del Programa para Veteranos de la Oficina de Desarrollo de la Fuerza Laboral de la LWC, al 337.262.5700 o a etaylor1@lwc.la.gov. Para obtener más información sobre recursos para propietarios de empresas, comuníquese con el Programa de Extensión para Veteranos de la LDVA al 225.219.5006 o a veteran@la.gov.

Exenciones de impuestos

Los veteranos de Luisiana pueden solicitar una exención del impuesto sobre la renta para la jubilación militar, y los veteranos de Luisiana reclamados con el servicio público pueden solicitar una exención del impuesto sobre la propiedad residencial de su residencia principal. Para obtener exenciones del impuesto estatal sobre la propiedad de su residencia en Luisiana, llame a la oficina del tasador de su parroquia. Para obtener exenciones del impuesto sobre la renta de la jubilación militar en Luisiana, llame al Servicio de Contabilidad Financiera de Defensa (DFAS) al 866.912.6468.

Hogares y cementerios estatales para veteranos

El Departamento de Asuntos de Veteranos de Luisiana opera cinco hogares y cinco cementerios estatales para veteranos. Estos hogares ofrecen a los veteranos un lugar de residencia y un lugar de descanso final de honor en nuestros cementerios. Comuníquese con el hogar o cementerio correcto para obtener información sobre la admisión a un hogar para veteranos o sobre los requisitos y el entierro en un cementerio para veteranos.

Hogar de Veteranos de Luisiana 225.634.5265
Cementerio de Veteranos del Centro de Luisiana 337.238.6405

Hogar de Veteranos del Noreste de Luisiana 318.362.4206
Cementerio de Veteranos del Noreste de Luisiana 318.728.4340

Hogar de Veteranos del Noroeste de Luisiana 318.741.2700
Cementerio de Veteranos del Noroeste de Luisiana 318.925.0612

Hogar de Veteranos del Sur de Luisiana 985.474.4390
Cementerio de Veteranos del Sureste de Luisiana 985.646.6450

Hogar de Veteranos del Suroeste de Luisiana 337.824.2929
Cementerio de Veteranos del Suroeste de Luisiana 337.296.7004

De conformidad con La R.S. 29:771.1 Ley 46, Sesión ordinaria de 2022)

LDVA Louisiana Department of Veterans Affairs

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION

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 trabajo independiente de la misma naturaleza, ocupación o profesional o negocio.

Su empleador no puede considerar que usted es un contratista independiente solamente porque usted firmo tales documentos escritos o su trabaja.

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 Ausencia Familiar y Licencia 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 la esta ley para los empleadores que se desaplican contra cualquier persona que ejerce su valor sus derechos bajo esta ley. Si usted piensa que el empleador o pesas civiles, una demanda o arribas. 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)-708-2666.**

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 (E) Penalidades por descalificación de un empleado como un contratista independiente incluyen:

- Multas de hasta $500 por trabajador por caso
- Encarcelamiento de hasta 60 días
- Prohibición para obtener contratos con agencias estatales o sub-divisiones políticas del estado por tres años.

Está 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 si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades. 1-800-259-5154 (TDD)

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
www.laworks.net
Febrero 2022

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 o acoso debido 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@ULAESGR.com.

Honrando a su servicio.

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

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 haya 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.

También, 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 encima de un promedio de 5 horas en tiempo estándares por día o menos 30 minutos teniendo el mismo periodo de tiempo por las comidas. Dichos intérvalos de tiempo no deben ser incluidos 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 periodo de descanso 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 periodo regular de clases será designado como tal por el superintendente del distrito escolar donde el menor resida.

1. Ningún menor de 16 años que no se a graduado de la escuela superior deberá ser empleado, o permitido, 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 periodo escolar, no mas de 18 horas en cualquier semana cuando la escuela este en periodo 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, enjuagar maquinaria o fleches, 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, troquelar, cepillado de metales;
7. Cerca de aserraderos o tornos;
8. Operar maquinaria para trabajos de carpintería, o sierras circulares;
9. En trabajos de lenador;
10. Como chofer de cualquier tipo de vehículo motorizado en una carretera pública o fuera de ellas, a menos que sea un menor de 17 años o de mas edad pueden ser empleados, permitido, o ser obligados a trabajar como chofares de un vehículo automotor solamente bajo ciertas restricciones. **(Para una explicación sobre estas restricciones contacte a la Comisión de la Fuera Laboral de Louisiana al 337-475-8000.)**
11. En operar vehículos de pasajeros o elevadores de carga o montacargas;
12. En pinturas de aerosols 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 alcohólicas 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 periodo 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 se podrán que puesta emplear cualquier menores de 18 años en donde el empleado menor de edad no este involucrado en la venta, mezcla, o servir bebidas alcohólicas 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 el mismo es adelante puede ser peligro o injurioso para la vida, salud, seguridad o estado de dichos menores.

Violaciones Especificas: Penalidades

Cual