LOUISIANA

LOUISIANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: LA50SP
Compliance Code: LA-0825-F04 • Check Compliance By Scanning Here

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases: **Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohibe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. **Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados. **Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohibe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas. **Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohibe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. **Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

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 presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA
REV 02/22

NO FUMAR

Está prohibido fumar en conformidad con la Louisiana libre de humo Ley de Aire (Ley 815).
© La Campaña de Louisiana Tabaco libre de Vida. Para más información, visite myTFL.org o llame al 1-866-I-AM-4-TFL

Rev. 05-08

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

¿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 realize su trabajo sin recibir dirección y control, Y
- Usted realize una tarea que no es parte del trabajo usualmente hecho por el negocio o compañía que lo ha contratado O no esta siendo realizado dentro de los predios de el negocio, Y
- Usted tradicionalmente está comprometido en un tratado independiente establecido, ocupacional, profecional 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 de el 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 esta 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 vengarze 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 linea gratuita para frauds de Louisiana Workforce Commission Fraud Hotline al 1- (866) -783-5567 o envíe 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 mal clasificado por ejemplo.
- Encarcelamiento de hasta 90 días
- Prohibición para obtener contratos con agencias estatales o sub-divisiones políticas de el estado por tres años.

R.S. 23:1711, Septiembre 2021

Este aviso debe ser puesto en un lugar visible, poniéndolo en un lugar visible para cumplir con el propósito.
An Equal Opportunity Employer Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. 1-800-259-5154 (TDD)

PAGOS DE SALARIOS A SU DEBIDO TIEMPO

"Su empleador tiene la obligación de informarle al momento de contratarlo cuál será el salario que recibirá, cada cuanto tiempo usted recibirá pago y como se le pagará, y cualquier cambio subsequente de esto. Si su empleador pudiese, por razones dentro de su control, faltar el pagarle como esta establecido en el contrato, lo primero que debe hacer es presentar una queja o reclamo con el empleador. Si 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." Este aviso debe publicarse en un lugar visible, estableciendo información para llevar a cabo este propósito.

R.S. 23:633(D)
Revised January 2016

Este anuncio debe ser puesto en un lugar visible, poniendolo en lugar visible para cumplir con el propósito. Enmiendas

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

Usted tiene cierta protección de su trabajo o derechos para ser reempleado, libre de descriminación a sus derechos, y ayuda a derechos civiles. Bajo la ley estatal y federal, si usted siente que ha sido objeto de descriminación 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.mil o puede mandar sus preguntas a questions@LAESGR.com.

Honrando a su servicio.

Apoyar a los uniformados, y poner éste 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)

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 a 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 esta 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 atribuible a un cambio substancial hecho por su empleador.
2. Usted fué despedido por mala conducta en conección con su trabajo.
3. Usted falto sin causa justificada: (a) aplicar a un trabajo disponible, (b) aceptar trabajo disponible que le a sido ofrecido, (c) regresar a su propio trabajo cuando le fué indicado.
4. Usted fué despedido por el uso de drogas ilegales.

Usted Tambien puede ser descalificado:
1. Por cualquier semana con respecto a lo cual el Administrador averigua que su desempleo es debido a una disputa laborar la cual esta activamente progresando en la fábrica, establecimiento o cualquier otro lugar en el cual usted esta trabajando o fué su último empleador, y en la cual usted esta 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 Si usted a sabiendas hace una declaración falsa conociendo que esto es falso o intensionalmente faltar el describir un hecho importante para de esta forma recibir 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 continuará hasta que se reembolsen los beneficios así obtenidos 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: Quien 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 u otro pago en virtud de este Capítulo, o en virtud de una ley de seguridad laboral de cualquier otro Estado, del Gobierno Federal o de un gobierno extranjero, ya sea para sí 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 sobrepagos fraudulentos superiores a $1,000 se remitirán a la fiscalía del lugar de residencia del reclamante y se considerarán un delito de robo según R.S. 14 :67 tras prueba más allá de toda duda razonable de que el pago en exceso se obtuvo mediante fraude o falsas pretensiones

Para abrir una nueva cuenta por desempleo, re-abrir 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. Si usted no tiene acceso a internet, o prefiere manejar su cuentra de seguro por desempleo por teléfono, llame al Centro de Llamadas al 1-866-783-5567.

Este aviso debe estar expuesto convenientemente en un lugar visible en el negocio o lugar de trabajo.

Enmienda R.S. 23:1621
Revisado Diciembre 2008
R.S. 23:1621
Revisado Marzo de 2025

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)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

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

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

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

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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 evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

Igualdad de Oportunidades Para Todos

No Hay Lugar Para La Descriminacion Igualdad de oportunidades es Ley. Esta contra la ley que los beneficiarios o personas que son elegidos para recibir beneficios de La Asistencia Financiera Federal (Federal Financial Assistance) sean descriminados basados en lo siguiente:
1. Contra cualquier persona o individuo en los Estados Unidos, basados en raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, incapacidad, afiliación política o credo; y
2. Contra cualquier beneficiario de cualquier programa finaciado bajo el Titulo I del ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA) basados en el estado/nacionalidad del beneficiario como immigrante admitido bajo la ley y autorizado a trabajar en los Estados Unidos, o basados que el/ella participan en cualquier programa o actividad de la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana (LWC).

Los beneficiarios no pueden ser descriminados en ningúna de las siguientes áreas:
1. Decidir quién será admitido o quién puede tener acceso a cualquier Programa de Asistencia Financiera o actividad de la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana (LWC).
2. Proporcionando oportunidades en, o tratando a cualquier persona con consideración para, dicho program o actividad,
3. Tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conección con, dicho programa o actividad.

Que Hacer Si piensa que usted está siendo o a sido sujeto a descriminación bajo el artículo WIOA Título I de el Acta de la Fuerza Laboral de Inversiones en algún programa o actividad, usted debe de formular una queja o reclamo dentro de los próximos 180 días de ocurrido la alegada violación a sus derechos.

Si usted elige presentar un reclamo con el Oficial Igualdad de Oportunidades (EO) del Estado o con esta oficina, usted debe esperar hasta que el receptor tome una decisión sobre su caso o hasta que hallan pasado 90 días, o cualquiera de los dos que ocurra primero, antes de formular su queja con el Centro de Derechos Civiles (CRC) (ver dirección en la parte derecha).

Si el Oficial de Igualdad de Oportunidades (EO) del Estado o esta oficina no le a proporcionado una decisión por escrito dentro de los siguientes 90 días de que usted a formulado su queja, no necesita usted esperar que una decisión sea tomada, pero debe presentar su reclamo con CRC dentro de los siguientes 30 días del período de expiración que son 90 días, (en otras palabras, dentro de 120 días después del día en el cuál usted formuló su petición con el recipiente).

Si el Oficial de Igualdad de Oportunidades (EO) del Estado o esta oficina le dá por escrito una acción final de su reclamo, pero usted no está satisfecho con la decisión o resolución del recipiente, usted puede presentar un reclamo dentro de los siguientes 30 días que usted recibe la notificación por escrito de la acción final.

Para presentar su relcamo contacte:

Al Oficial de Igualdad de Oportunidades de Louisiana,
Director de Programas de Demandas
Post Office Box 94094
1001 North 23rd Street
Baton Rouge, L A 70804-9094
Teléfono: (225) 342-3075
Fax: (225) 342-7961
Teléfono sin cargos:
1-800-259-5154

O usted puede presentar su queja o reclamo en esta oficina:

Director del Centro de Derechos Civiles, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
200 Constitution Avenue NW
Room N-4123
Washington, DC 20210

Este aviso debe ser colocado en un lugar visible, poniéndolo en un lugar visible para cumplir con el propósito.

Enmienda R.S. 23:314
Revisado Marzo 2017

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)

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

Reporte de una Lesión Usted deberá reportar a su empleador cualquier enfermedad ocupacional o lesión personal relacionada con el trabajo, incluso si usted declara se menor.

Enfermedad Ocupacional o Enfermedad En caso de una enfermedad ocupacional, todas las demandas están prohibidas a menos que el empleado presente una reclamación con su empleador dentro de un año de la fecha en que:
1. La enfermad se manifieste como tal.
2. El empleado quede discapacitado como resultado de la enfermedad.
3. El empleado sabe o tiene razones para creer que la enfermedad se relaciona a la ocupación.

En caso de muerte como resultado de una enfermedad ocupacional, todas las demandas son prohibidas a menos que el/los ependiente(s) presenten una demanda con el empleador del empleado dentro de un año de:
1. La fecha de muerte.
2. La fecha en que el demandante tiene razones suficientes para creer que la muerte resultó de la enfermedad ocupacional.

Notificación de Demanda En caso de lesión o muerte causada por un accidente relacionado con el trabajo, un empleado lesionado o cualquier persona demandante con derecho a compensación, bien sea como demandante o como representante de una persona que demanda el derecho a compensación, debe dar notificación al empleador dentro de los 30 días siguientes a la lesión. Si el anuncio no es dado dentro de 30 días, ningún pago se hará por dicha lesión o muerte. Adicionalmente, cualquier acción fraudulenta por el empleador, empleado, o cualquier otra persona con el propósito de obtener o ganar cualquier beneficio o pago de compensación laboral deberá será objeto de penas criminales así como civiles. La notificación antes mencionada deberá ser presentada con el empleador en la dirección mostrada a la derecha. Una notificación así dada no deberá ser asumida como inválida debido a cualquier inexactitud al declarar el momento, lugar, naturaleza o causa de lesión, u otras, a menos que se muestre que el empleador fue en efecto engañado para su detrimento por la misma. La incapacidad de hacer la notificación no puede dañar al empleado si el empleador sabía del accidente o si el empleador no fue perjudicado por el retraso o incapacidad de dar notificación.

Médicos En la eventualidad que resulte lesionado, tiene derecho a seleccionar un medico de su elección para el tratamiento. El empleador puede elegir otro médico y disponer un examen al que deberá atender.

Demanda Formal Con el fin de preservar su derecho a beneficios bajo la Ley de Compensación Laboral de Louisiana, usted debe presentar una demanda formal con la Oficina de la Administración de Compensación Laboral dentro de un año después del accidente si los pagos no han sido realizados o dentro de un año después del pago de los últimos beneficios.

Información Si desea cualquier información en relación con sus derechos y autorización a beneficios como se establece por la ley, usted puede llamar o escribir a la Oficina de la Administración de la Compensación Laboral, Post Office Box 94040, Baton Rouge, Louisiana 70804-9040 o teléfono (225) 342-7555.

Nombre y Dirección de la Compañía Aseguradora

La Notificación debe darse enviándose o entregándose por correo certificado o acuso de 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/Empleador de Oportunidad Equitativa Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud de los Individuos con discapacidades.
1-800-259-5154 (TDD)

Revisado May 2003

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)

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

_____
(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* _____

Por: _____ *Titulo:* _____

DISCRIMINACIÓN GENÉTICA

Genetica en el lugar de trabajo la ley de Louisiana prohibe la discriminacion genetica y limita las pruebas geneticas en la fuerza laboral. Los empleadores tambien deben otorgar un dia de licencia del trabajo para obtener pruebas geneticas o pruebas preventivas de cancer. Los empleados deben proporcionar al menos 15 dias de anticipacion antes de la licencia y hacer un esfuerzo razonable para programar la licencia para no interrumpir indebidamente las operaciones del empleador. Nose requeria que un empleado comparta los resultados de las pruebas geneticas o una prueba preventiva de cancer con el empleador. El empleador no esta obligado a proporcionar tiempo libre pagado para la licencia, pero permitira que el empleado use las vacaciones acumuladas u otra licencia apropiada.

Definiciones Los terminos clave se utilizan para establecer la discriminacion genetica espedfica y las protecciones de privacidad. Son los siguientes:

1. El "monitoreo genetico" es el examen periodico de los empleados para evaluar los cambios en su material genetico que pueden haberse desarrollado en el curse del empleo debido a la exposicion a sustancias toxicas en el lugar de trabajo.

2. Los "servicios geneticos" se definen como los servicios de salud prestados para obtener, evaluar o interpretar informacion genetica con fines diagnosticos o terapeuticos, o para educacion o asesoramiento geneticos.

3. "Prueba genetica": el analisis del ADN humano; ARN, cromosomas y aquellas proteinas y metabolitos utilizados para detectar genotipos o cariotipos hereditarios o relacionados con enfermedades somaticas con fines clfnicos. Debe ser generalmente aceptado en las comunidades cientffica y medica para calificar bajo esta definicion.

4. Por "organizacion laboral" se entiende cualquier organizacion que exista con el proposito de negociar colectivamente con los empleadores en relacion con quejas, terminos o condiciones de empleo, u otra ayuda o proteccion mutua en relacion con el empleo o cualquier agente que actue para dicha organizacion.

5. "Medicamente necesario": significa aquellos servicios de atencion medica que estan de acuerdo con los estandares medicos basados en la evidencia o que la mayoria de los medicos o profesionales independientes con licencia dentro de la comunidad consideran el estandar de atencion.

o. "Deteccion preventiva del cancer" significa servicios de atencion medica necesarios para la deteccion del cancer en un individuo, incluidos, entre otros, imagenes por resonancia magnetica, ultrasonido o alguna combinacion de pruebas.

7. "Informacion genetica protegida" es informacion sobre las pruebas geneticas de un individuo ode los miembros de la familia de un individuo, o la aparicion de una enfermedad, o condicion medica o trastorno en los miembros de la familia del individuo.

No Discriminacion La ley de Louisiana tambien establece que un empleador, organizacion laboral o agenda de empleo no discriminara sobre la base de informacion genetica protegida, y un empleador, organizacion laboral o comite conjunto de administracion laboral que controle el aprendizaje, la capacitacion en el trabajo u otro programa de capacitacion no discriminara sabre la base de informacion genetica protegida.

Excepciones Un empleador, organizacion laboral o agenda de empleo puede solicitar informacion genetica protegida con una oferta de empleo en circunstancias limitadas. Pueden solicitar, recopilar o comprar informacion genetica protegida en circunstancias limitadas si se solicitan o reciben servicios geneticos, y se permitira el efecto del control genetico