FED

del deber en el servicio uniformado v:

específico:

conclusión del servicio; y

es un miembro presente o

servicio uniformado; o

retención de su emple

empleo inicial:

reempleo;

debido a esta situación.

pasado del servicio uniformado:

ha solicitado ser miembro del

entonces un empleador no puede negarle a usted

bajo otras condiciones que no sean honorables.

militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA

& Associates, Inc.®

**Since 1953** 

## A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

donde sea visible por los empleados. PAGO POR SOBRETIEMPO

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel

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

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura,

de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola CRÉDITO POR PROPINAS

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

compensar la diferencia. EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la

empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañero de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

Ningún menor de 18 años debe ser contratado hast a que el empleador halla obtenido y tenga 9.

en sus archivos un certificado de trabajo para dicho menor, el cual es facilitado por la ciudad o

Ningún menor de 14 años debe ser empleado, permitir o ser obligado a trabajar, excepto

lovenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera de el horario escolar en varios trabajo:

que no sean fábricas, minería, o trabajos peligrosos bajos las siguientes condiciones, si no es

3 horas e n 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

Ningún menor de 18 años debe ser empleado, permitido, u obligado a trabajar por cualquiel

período de 5 horas sin tener intérvalos de por lo menos 30 minutos teniendo el mismo período

No hay ninguna norma de tiempo para menores de 16 y 17 años respecto al número de horas

descanzo de 8 horas al finalizar cada día de trabajo, antes de comenzar a trabajar al siguiente

Para efecto de los siguientes términos, un día durante el cual la escuela este en período

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

Ningún menor de 17 años que no se a graduado de la escuela superior deberá

ser empleado, o permitido, u obligado a trabaiar entre las horas de 12:00 a.m. a

Ningún menor de 16 años que no se a graduado de la escuela superior, deberá ser

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.

Ningún menor de 16 años deberá ser empleado, permitido u obligado a trabajar

horas en cualquier semana cuando la escuela este en período de clases.

enores (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

En o cerca de fábricas donde se fabrican explosivos o artículos que contiener

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

En operar maquinarias usadas en talleres de laminación de metales pesados, o

manejando maquinaria pesada para empujar, estampar, doblar, trasquilar, cepillado

componentes explosivos o pólvora, en el uso o transportando los mismos

Engrasar, limpiar, lavar, enjugar maquinaria o flechas, o aplicar fajas a poleas; En o

mas de tres horas cada día en cualquier día durante el período escolar, no mas de 18

empleado o permitido u obligado a trabajar entre las horas de 7:00 p.m. y 7:00 a.m.

regular de clases será designado como tal por el superintendente del distrito escolar

5:00 a.m. posterior al comienzo de cualquier día de escuela

5:00 a.m. posterior al comienzo de cualquier día de escuela.

que trabajen por día o por semana, sin embargo, los menores deben recibir un período de

iempo par las comidas. Dichos intérvalos de tiempo no deben ser incluídos como parte de

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES

LA

l superintendente escolar de la parroquia.

las horas de trabajo del día

donde el menor reside.

**Empleos Prohibidos** 

cerca de minas o canteras

fundición de metales:

Cerca de aserraderos o tornos;

de metales:

LA

LA

En o cerca de minas o canteras;

En o cerca de lugares donde se pica o lija piedra;

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EF.UU.

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

## BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

INFORMACIÓN ADICIONAL

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 imponei sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civile incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueder 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.

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad

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

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana

del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre 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 ELSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos norque 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

1-866-487-9243

Operar maquinaria para trabajos de carpintería, o sierras circulares;

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

estas restricciones contacte a la Comisión de la Fuerza Laboral de

En operar vehículos de pasajeros o elevadores de carga o montacargas;

donde se manejan tintes y químicos peligrosos y venenosos;

el local o predio.

o estipulación; O

v no mavor de seis meses, o ambos.

**Continuacion De Violaciones: Penalidades** 

automotor solamente baio ciertas restricciones. (Para una explicación sobre

En pinturas de aerosol o en oficios en donde puedan exponerse o llevarlos a espacios

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 quardian 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 alcoholica

no constituye el negocio principal del establecimiento es posible que pueda emplea:

involucrado en la venta, mezcla, o servir brevages alcóholicos para el consumo en

pública determinar que de allí en adelante puede ser peligro o injurioso para la vida,

cualquier menores de 18 años en donde el empleado menor de edad no este

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

Emplee, permita, u obligue a un menor de edad a trabajar en violación a esta

Rehusar el acceso o admisión al Director de Desarrollo de la Fuerza Lahoral 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

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 condició

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

Cualquier persona que viola estas condiciones deberá, adicionalmente de la pena

criminal arriba mencionada, estar expuesto a una penalidad civil que no exceda

guinientos dólares (\$500.00) por cada violación en que incurra.

Cada día Durante el cuál se continúa violando cualquiera de estas estipulaciones debe ser

condiciones deberá, con respecto a dicho menor, constituir una ofensa separada.

constituido como **una ofensa separada** y el empleo de cualquier menor en violación a estas

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION

Un Progama de Igual Oportunidad de Trabajo. | Servicios auxiliaries están

habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades.

quinientos dólares (\$500.00), o encarcelamiento por un peíodo no menor de 30 días

salud, seguridad o estado de dichos menores

representantes puedan realizar sus obligaciones: 0

Violaciones Especificas: Penalidades

En cualquier lugar o establecimiento en donde la venta de hebidas alcoholicas

WH1088 SPA

REV. 04/2023

LA

## Contratista Independiente o Empleado?

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

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel

Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar

o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y

pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

servicio militar.

APLICACIÓN DE LA LEY

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho

empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted

cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera

o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de

tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans

Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de

EE.UU, está autorizado para investigar y resolver queias de infracciones de

otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir

que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero

Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación.

Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto

https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que

los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los

empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso

de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección:

Para obtener avuda para presentar una queia, o para obtener cualquier

**DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/.

Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en

https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.

empleador por infracciones de USERRA.

donde habitualmente coloquen avisos para empleados

enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el

La lev 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 tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño

usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de

usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los

servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la

aplicación de los derechos de USERRA. lo cual incluve testificar o hacer una declaración

relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con

los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio.

usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o

está obligado a servir en el

cualquier beneficio del empleo

ascenso: o

Su empleador no puede considerar que usted es un contratista independient solamente si los tres factores anteriores aplican a su trabajo. ESTA EN CONTRA DE LA LEY QUE UN EMPLEADOR CLASIFIQUE

ERRONEAMENTE TRABAJADORES COMO CONTRATISTAS Derechos de el Empleado:

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 cualqui 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. Ilame a la linea gratuita para frauds de **Louisiana Workforce Commission Fraud Hotline** al 1-(833)-708-2866 **Contratistas Independientes:** 

**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

Multas de hasta \$500 por trabajador por caso Encarcelamiento de hasta 90 días

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

www.laworks.net

REV. 05/2022

### Aviso a los empleados sobre Créditos de Impuestos Federales Ganados (EIC) Si usted gana \$57,000.00\* o menos, su empleador debe notificarle al momento de contratarlo de la disponibilidad potencial de ganar créditos por Impuesto sobre la Renta o

Creditos por Ingresos Ganados *EIC 2023* 

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:

\$56,838 (\$63,698 para matrimonios que reportan juntos) con tres o mas hijos que califiquen \$52,918 (\$59,478 para matrimonios que reportan juntos) con dos o mas hijos que califiquen \$46,560 (\$53,120 para matrimonios que reportan juntos) con un solo hijo que califica

\$17,640 (\$24,210 para matrimonios que reportan juntos) sin hijos que califíquen

Aviso a los trabajadores

ponga este aviso en un lugar visible. Su empleador a contribuido al Fondo de Fideicomis

de Louisiana del cual los beneficios por desempleo son pagados. Ninguna cantidad de las

Si usted esta habilitado para trabajar, disponible para trabajar, y buscando

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

Su empleador está sujeto a la Ley de Seguridad Laboral de Louisiana y se le exige que

ontribuciones al Fondo de Fideicomiso es deducible de su salario.

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

Si usted está desempleado

trabajo activamente

Si está registrado para trabajo.

calificarlo a usted baio la lev.

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 resúmen de las leyes laborales las cuáleel el

Secretario pueda designar, En un formato proporcionado por el Secretario R.S. 23:15, 23:1018.2 **Louisiana Workforce Commission** The Department of Labor

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

Seguro por desempleo

## LA

## Descriminación Genética

R.S. 23:241

### Genética en el lugar de trabajo La ley de Louisiana prohíbe la discriminación genética y limita las pruebas genéticas en la fuerza

aboral. 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 o 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 ermitirá que el empleado use las vacaciones acumuladas u otra licencia apropiada

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

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

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

con enfermedades somáticas con fines clínicos. Debe ser generalmente aceptado en la

Por "organización laboral" se entiende cualquier organización que exista con el propósito de negociar colectivamente con los empleadores en relación con queias.

empleo o cualquier agente que actúe para dicha organización.

"Prueba genética": el análisis del ADN humano; ARN, cromosomas y aquellas proteínas

comunidades científica y médica para calificar bajo esta definición.

"Médicamente necesario": significa aquellos servicios de atención médica que está de acuerdo con los estándares médicos basados en la evidencia o que la mayoría de los medicos o profesionales independientes con licencia dentro de la comunidad considera

## "Detección preventiva del cáncer" significa servicios de atención médica necesarios

para la detección del cáncer en un individuo, incluidos, entre otros, imágenes por sonancia magnética, ultrasonido o alguna combinación de pruebas. "Información genética protegida" es información sobre las pruebas genéticas de n 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 individu 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

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 servicio

genéticos, y se permitirá el efecto del control genetico 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. Este aviso debe publicarse en un lugar visible, estableciendo información para efectuar este propósito, R.S. 23:302; R.S.

empleados o aplicantes para empleos, para una agencia de empleos el

descriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral

el descriminar contra cualquier miembro de o aplicante para membresía porque

práctica que esta fuera de la ley como a sido instituida por esta Sección, o porque

el individuo, miembro, o aplicante a membresía halla hecho un cargo, testificado

dicho individuo, miembro o aplicante para membresía se oponga a cualquier

23:368, 369 y 370 Louisiana Workforce Commission www.laworks.net

## REV. 08/2023

REV. 09/27/2022

### Descriminación por caracteristicas de celulas enfermizas Esta fuera de la lev que un empleador descrimine contra cualquiera de estos Excepciones en la Prohibición de descriminación por

### carácteristicas de células enfermizas 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 descriminar contra cualquier persona o individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones, o privilegios de empleos, porque dicho

individuo tiene alguna caracteristica o rastro de enfermedad. 2. Limitar, segregar, o clasificar los empleados en cualquier forma que prive o tienda E. a privar cualquier persona o individuo de oportunidades de trabajo, o de otra o individuo tenga rastros o características enfermizas. 3. Reducir el salario de cualquier empleado de manera que se pueda conformar con

Está fuera de la ley que una agencia de empleos falte o falle de referir o se rehuse a referir para trabajo, o de otra forma descrimine en contra, cualquier persona o tiene características de células enfermizas

individuo porque dicho individuo tiene características enfermizas, o el clasificar o

1. Excluir o expulsar de una membresía, o de otra manera descriminar contra,

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 adversariamente afecte su estado como empleado o como aplicant para empleo, solamente porque dicha persona o individuo tiene características o rastros de enfermedad 3. Causar o atentar el causar que un empleador descrimine contra una persona o

las provisiones agui listadas.

referir para empleo cualquier persona o individuo en base a que dicho individuo Está fuera de la ley que una organización laboral se comprometa en cualquiera de

cualquier persona o individuo por el motivo de características o rastros de celulas

### asistido, o participado en cualquier investigación, procediendo o litigando bajo as provisiones agui listadas Esta fuera de la lev 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

escriminación basada en caractarísticas o rastros de células enfermizas. 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 cuál será hecho por la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana, Juzque es el momento apropiado para efectuar dicha parte. R.S. 23:352, 354

**Louisiana Workforce Commission** 

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

Al abordar el embarazo, el parto o la afección médica relacionada de un empleado, los

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 baia del empleo o de un programa de formación que conduzca a un

Discriminarla en compensación o en términos, condiciones o privilegios de

Negar los mismos beneficios y privilegios de empleo otorgados a otras

personas que no están embarazadas, incluida la toma de licencia por

Denegar la licencia por un período de tiempo razonable

discapacidad o enfermedad disponible para empleados temporalmente

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

Las disposiciones legales detalladas en este documento se pueden encontrar en La. R.S.

Las quejas que surjan de estas disposiciones legales pueden presentarse a la Comisión de

Derechos Humanos de Luisiana (LCHR). Para obtener más información o presentar una

La. R.S. 23: 342 establece que este aviso se colocará en un lugar visible en un área que

queja en línea, visite el siguiente sitio: https://gov.louisiana.gov/page/lchr.

sea accesible para los empleados en el lugar de trabajo de un empleador.

## Derechos de Embarazo de los Empleados

empleadores de Louisiana no pueden:

discapacitados

23:341 v 23:342

Negarse a promoverla

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 fecciones médicas relacionadas.

individuo en violación con las provisiones agui listadas.

LA

No Discriminación

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

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 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

pedido para las personas con discapacidades 1-800-259-5154 (TDD)

"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

Si su empleador pudiese, por razones dentro de su control, faltar el pagarle como

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."

esta establecido en el contrato, lo primero que debe hacer es presentar una queja o

pagará, y cualquier cambio subsequente de esto.

LA

LA

guestions@LAESGR.com.

Modificar horarios de trabaio LOUISIANA

WORKFORCE The Department of Labor

Un programa de empleadores que ofrece igualdad de oportunidades. Las ayudas y los servicios auxiliares están disponibles a

REV. 11/2021

Pagos de salarios a su debido tiempo

### Este anuncio debe ser puesto en un lugar visible, poniendolo en lugar visible para cumplir con el propósito. Enmiendas R.S. 23:633(D) Louisiana Workforce Commission www.laworks.net Un Progama de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliaries están habilitados

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

REV. 01/2016 En la guardia nacional, reservista, y/o en servicio activo?

## Honrando a su servicio. **Louisiana Workforce Commission**

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.org, o puede mandar sus preguntas a

**EMPLOYER SUPPORT OF THE GUARD AND RESERVE** Apoyar a los uniformados, y poner éste anuncio en un lugar visible como la ley estatal

Copyright 2023 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

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

### Usted puede ser descalificado para recibir beneficios de su reclamo si: a discreción de la corte. Cada falso testimonio o presentación o faltar en demostrar un Si renunció o abandonó su trabajo de forma voluntaria sin ninguna causa material o factor deberá constituirse como una ofensa separda.

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 Usted fué despedido por el uso de drogas ilegales **Usted Tambien puede ser descalificado:** Por cualquier semana con respecto a lo cual el Administrador averigua que

Usted fué despedido por mala conducta en conección con su trabajo.

atribuible a un cambio substancial hecho por su empleado

su desempleo es debido a una huelga 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 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

Enmienda R.S. 23:1621

1-800-259-5154 (TDD)

LA Compensacion del trabajador no perjudique al empleado si el empleador sabe del accidente o si el empleador no es Reportando de lesiones/heridas Usted debe reportar a su empleador cualquier enfermedad ocupacional o lesión personal perjudicado por la tardanza o por faltar de hacer la notificación.

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: La enfermedad se manifiesta por si sola El empleado está desabilitado como resultado de esta enfermedad.

El empleado sabe o tiene rezones 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:

La fecha que el reclamante tenga suficientes pruebas para creer que la muerte

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 va 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 despues 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

fué resultado de muerte ocupacional

LA

LA

debido a la edad.

criminales al igual que a responsabilidad civil. El aviso arriba mencionado deberá ser presentado con el empleador en la dirección que aparace en el lado derecho. Un aviso dado no deberá ser invalidado o mantenerse invalidado por cualquie: inexactitud en el tiempo, lugar, naturaleza o causa de la lesión al momento de hacer la declaración, o de otra manera, solamente si se demuestra que el empleador fué

del Programa de Compensación de Trabajadores dicha persona está sujeta a cargos

mal informado para con esto perjudicar. El fallar o faltar de notificar es posible que

que esté relacionada con el trabajo, aún y cuando usted piense que es insignificante o En caso que usted es lesionado, usted tiene el derecho de elegir al médico para su

para el cual usted será requerido para atender. Reclamo formal 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 si no se han hecho pagos o dentro del año después del último pago de beneficios. Si 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

correo certificado regresando o regresar el recibo solicitado a: R.S. 23:1302 manifiesta que éste aviso debe estar puesto en un lugar visible y

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

Louisiana Workforce Commission

Deberes de los empleados y empleadores 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 mas 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 fué empleada en Louisiana.

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 contratado y también poniendo carteles o avisos en un lugares visibles en el lugar 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. Este aviso debe ser colocado en un lugar visible, poniéndolo en un lugar visible para cumplir con el propósito. R.S. 47:501.1 www.laworks.net

Un Progama de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliaries están habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con

## **Descriminacion por edad**

individuos quienes tienen al menos 40 años de edad. Está fuera de la ley que un empleador se comprometa en cualquiera de las 1. Faltar o rehusar contratar, o despedir, cualquier persona o individuo o de alguna otra forma descriminar contra una persona o individuo con respecto

a su compensación, o sus términos, condiciones, o privilegios de empleado

Las prohibiciones aqui listadas deben ser limitadas a personas o

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 agui listados. Está fuera de la ley que una agencia de empleos falte o rehuse el referir para

empleo, o de otra forma descriminar contra, cualquier persona o individuo debido a la edad, o clasificar o referir para empleo cualquier individuo basados en la edad 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 descriminar 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 adversariamente su estado como empleado o como aplicante para empleo, debido a la edad. 3. Causar o atentar el causar que un empleador descrimine contra una persona o individuo es una violación a las estipulaciones aqui listadas Está fuera de la ley que un empleador descrimine en contra de cualquiera de

sus empleados o aplicantes para trabajo, o para una agencia de empleos el

descriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización

porque el individuo, miembro, o aplicante para una membresía se opuso

a cualquier práctica hecha fuera de la ley por esta Seccion, o porque dicho

individuo, miembro o aplicante para una membresía a hecho cargos,

procediendo a seguir un litigio a las estipulaciones aqui listadas.

testificado, asistido, o participado en cualquier forma de investigación,

laboral el descriminar contra cualquier miembro o aplicante para membresía

## o publicar, cualquier anuncio o publicidad relacionada a empleos por el empleador o membresía en cualquier clasificación o referencias para

No esta 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 baio las sub-Secciones A, B, C, y E donde la edad es observada de buena fé 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.

3. Despedir o de otra forma disciplinar a una persona o individuo por una

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.

Buena causa.

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.

REV. 04/2010

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por: El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,

FED

Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,

El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio

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

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con** un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más

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

### ¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA? Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

Trabaja para una empresa cubierta,

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

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes. Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones:

Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe

Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,

Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados

Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas

Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para

la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales?

independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

orientación sexual o identidad de gnero)

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo,

Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible

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

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

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

## El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está

### cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso. ¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**: Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique, Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no

estuviera de licencia, v Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios v otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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

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

elegible, su empresa debe notificarle por escrito: • Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

## Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA. ¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más. Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de

> DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



U.S. Equal Employment Opportunity Commission

## Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal 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. otra persona a ejercer sus derechos en relación con la discriminación Estatus Protegido Como Veterano por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por

> medallas de servicio de las fuerzas armadas. Represalias

1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL) una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office) Departamento de Trabajo de los EE. UU.,

nviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en

## 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, prohíbe 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

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o 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.

REV. 06/27/2023

## FED

establecidos por la Ley.

DEPARTMENT OF LABOR

UNITED STATES OF AMERICA

## 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 empléadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de preempleo o durante el servicio de empleo.

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 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

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** 

1-866-487-9243

- Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo,

y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

WH1420

REV. 04/2023

1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha 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

> Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),

de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP ttps://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

que reciben asistencia financiera federal. Personas con Discapacidades 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.

## La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de

rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. 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 **DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos 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. incluvendo el derecho

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



- Todos los trabajadores tienen el derecho a:
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector. Presentar una queja con la OSHA dentro

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

## **iES LA LEY!**

Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores deben: Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted

o con la OSHA, o por reportar una lesión o

de la OSHA. Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas

enfermedad relacionada con el trabajo.

Cumplir con todas las normas aplicables

vocabulario que pueden entender.

de trabajo.

por la OSHA en cada estado.

lugar de la violación alegada. Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través



JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868 62817 AUG2023 65775F FED-LA-SPA

## Go to: JJKeller.com/LLPverify ONLINE Enter this code: 69383-082023

## This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

### Usted tradicionalmente está comprometido en un tratado independiente requeridos por la Ley Federal y el estado de Louisiana. establecido, ocupacional, profecional o de negocio.

INDEPENDIENTES O PAGAR EMPLEADOS POR FUERA DE LOS LIBROS. políticas de el estado por tres años. Si usted es un empleado, usted tiene derecho a: Beneficios por desempleo, si el desempleo no es causado por una falta que

Si usted es un contratista independiente, usted debe pagar todos los impuestos

Prohibición para obtener contratos con agencias estatales o sub-divisiones

REV. 02/2022

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 discriminaciór Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la

FED

¿Quién está Protegido?

temporales

Aplicantes de trabajo

Origen nacional

Discapacidad

Sindicatos

Edad (40 años o más)

acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

Contratación o promoción

Asignaciones

La mayoría de los empleadores privados

Gobiernos estatales y locales (como empleadores)

Instituciones educativas (como empleadores)

Agencias de empleo ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluyendo

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

Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)

Formación profesional Clasificación Referencias Obtención o divulgación de información genética de los empleados

Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio

de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a

**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

## 1-800-669-4000 (número gratuito)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo nformación sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es. **EMPLEADORES OUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS** 

no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con

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

empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales

discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados

de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de

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

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

### OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus PROGRAMAS O ACTIVIDADES OUE RECIBEN ASISTENCIA siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de FINANCIERA FEDERAL 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



# sin sufrir represalias.

a su empleador.

habilitados si usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades.

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION www.laworks.net

recibiendo o a recibido otra remuneración (eje., Compensación de Trabajadore o pensiones, vacaciones, salarios en lugar de aviso, o prestaciones). Si usted a sabiendas hace una declaración falsa conociendo que esto es falso o intensionalmente faltar el describir un factor importante para de esta forma recibir o incrementar la cantidad de los beneficios, usted deberá ser descalificado por no mas de 52 semanas lo cuál se hará efectivo inmediatamente la siguiente semana en la cuál dicha determinación es hecha y no deberá tener derechos a futuros beneficios hasta que usted halla efectuado pagos en efectivo o la cuenta para pagar sea prescrita. En adición, la ley proporciona: Quien sea que haga una falsa declaración o representacián 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 este 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 mas de \$1,000 o puesto en prisión por no menos de 30 días y no mas de 90 días, o ambos,

Por cualquier semana con respecto a la cual o parte de la cual usted está

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 Louisiana Workforce Commission

REV. 12/2008

REV. 05/2003

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

www.laworks.net

Un Progama de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliaries están habilitados si

usted lo solicita para personas o individuos con incapacidades.

por desempleo online, visite nuestro sitio en internet al www.laworks.net.

Si usted no tiene acceso a internet, o prefiere maneiar su cuentra de seguro por

tratamiento. El empleador puede escoger otro médico y hacer arreglos para otro exámen

La notificación deberá ser dada va sea lleváandola personalmente o enviándola por

Vehiculos automotores de otro estado

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

empleos por cualquier agencia de contratación de empleos indicando

cualquier preferencia, limitación, especificación, o descriminación basados

2. Tomar cualquier acción de otra manera prohibidas bajo las sub-Secciones A, B, C, o E el observer de Buena fé los términos de plan de beneficios, como ser retiro, pensión, plan de seguro, con el cuál no sea un escape para evadir el propósito aguí mencionado, excepto que el mencionado plan de beneficios para empleados deba excusar el fracaso de contratar cualquier persona o

Un Progama de Igual Oportunidad de Trabajo. Servicios auxiliaries están

QR CODE Scan with phone camera:

**TWO** ways to verify poster compliance!

## comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras: una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Logip.asr

**Corre Electrónico:** info@eeoc.gov

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe 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

federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación 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

> 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



reportar una lesión o enfermedad en el trabajo,

ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

 Proporcionar el entrenamiento requerido Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del de los programas de consulta apoyados

riminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leye

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.

**REV. 02/2022** 

a todos los trabajadores en un idioma y Mostrar claramente este cartel en el lugar

de cualquier hospitalización, amputación, o

pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov