

LOUISIANA

LABOR LAW POSTER



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

Usted tiene cierta protección de su trabajo o derechos para ser reemplazado, libre de discriminación a sus derechos, y ayuda a derechos civiles. Bajo la ley estatal y federal, si usted siente que ha sido objeto de discriminación o sus derechos han sido negados sin tener en cuenta sus servicios en la carrera militar o de uniformado, contacte la oficina de apoyo al empleador de la Guardia y Comité de Reserva al 1-800-336-4590, o puede ir a la página de internet www.ESGR.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.



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)

DISCRIMINACIÓN POR CARACTERÍSTICAS DE CÉLULAS ENFERMAS

Excepciones en la Prohibición de discriminación por características de células enfermas

A. Está fuera de la ley que un empleador se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:

- (1) Faltar o rehusar contratar, o despedir, cualquier persona o individuo o de alguna forma discriminar contra cualquier persona o individuo con respecto a su compensación, términos, condiciones, o privilegios de empleos, porque dicho individuo tiene alguna característica o rastro de enfermedad.

(2) Limitar, segregar, o clasificar los empleados en cualquier forma que prive o tienda a privar cualquier persona o individuo de oportunidades de trabajo, o de otra forma afectar adversaria mente su condición de empleado, porque dicha persona o individuo tenga rasgos o características de células enfermas.

(3) Reducir el salario de cualquier empleado de manera que se pueda conformar con las provisiones aquí listadas.

B. Está fuera de la ley que una empresa falte o falle de referir o se rehusa a referir para trabajo, o de otra forma discriminar contra cualquier persona o individuo porque dicho individuo tiene características enfermas, o el clasificar o referir para empleo cualquier persona o individuo en base a que dicho individuo tiene características de células enfermas.

C. Está fuera de la ley que una organización laboral se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:

- (1) Excluir o expulsar de una membresía, o de otra manera discriminar contra, cualquier persona o individuo por el motivo de características o rastros de células enfermas.
- (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 a privar a cualquier persona o individuo de oportunidades de empleo, o limite dichas oportunidades de empleo, o que de otra manera adversaria mente su estado como empleado o como aplicante para empleo, solamente porque dicho individuo tiene alguna característica o rastro de enfermedad.

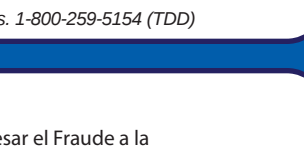
D. Esta fuera de la ley que un empleador discrimine contra cualquiera de estos empleados o aplicantes para empleos, para una agencia de empleos el discriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral el discriminar contra cualquier miembro de o aplicante para membresía porque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

E. Esta fuera de la ley que un empleador, organización laboral, o agencia de empleos el imprimir o publicar, o causar el que se imprima o publique, cualquier noticia o anuncio publicitario relacionado a empleos de dicha organización laboral, o referir a cualquier clasificación o referencia para empleo por dicha agencia de empleos indicando cualquier preferencia, limitación, o discriminación en cualquiera de las características o rastros de células enfermas. (L.A.R.S. 1997, No. 1409, 51)

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.govstate.la.us/HumanRights/humanrightshome.htm. LSA-R.S. 51:2231(C)

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

R.S. 23:352, 354
Revisado Abril 2010



FRAUDE A LA COMPENSACION LABORAL

El fraude a la compensación laboral es castigable por la ley de Louisiana

La Comisión de Laboral de Louisiana está trabajando con las fuerzas del orden publico para determinar y procesar el Fraude a la Compensación Laboral.

¿QUÉ ES EL FRAUDE A LA COMPENSACION LABORAL?

Las formas comunes de fraude a la compensación laboral incluyen:

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

Estas acciones son ilegales. Según la ley de compensación laboral de Louisiana [Estatutos Revisados de Louisiana, Sección 23:1208], es ilegal:

- Que cualquier persona, con el propósito de asegurar u obtener cualquier pago de beneficios de compensación laboral para sí mismo(a) u otra persona, intencionalmente haga declaraciones o representaciones falsas.
- Que cualquier persona, ya sea directa o indirectamente, ayude e instigue a un empleador o demandante o asesore a un empleador o demandante a hacer intencionalmente una declaración o representación falsa.

¿Qué le puede pasar?

• Toda persona que viole estas disposiciones de la ley de compensación laboral estará sujeta a un castigo basado en el valor de los beneficios o pagos obtenidos. [L.R.S., Sección 23:1208(C)]

- \$10,000 o más: La persona será encarcelada (con o sin trabajos forzados) por hasta 10 años, multada con hasta \$10,000, o ambos.
- Entre \$2,500 y \$10,000: La persona será encarcelada (con o sin trabajos forzados) por hasta 5 años, multada con hasta \$5,000, o ambos.
- Menos de \$2,500: La persona será encarcelada (con o sin trabajos forzados) por hasta 6 meses, multada con hasta \$ 5,000, o ambos.

Toda persona que viole estas disposiciones de la ley de compensación laboral también puede ser sancionada civilmente por el juez de compensación laboral por no menos de \$500 ni más de \$5,000 y se le puede ordenar que haga una restitución por los beneficios reclamados o los pagos obtenidos mediante fraude. [L.R.S. Sección 23:1208(D)]

Todo empleado que viole estas disposiciones de la ley de compensación laboral, tras la determinación de un juez de compensación laboral, perderá cualquier derecho a los beneficios de compensación. [L.R.S. 23:1208(E)]

CREDITOS POR INGRESOS GANADOS EIC 2024

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

Si usted gana \$60,000* o menos, su empleador debe notificarle al momento de contratarlo de la disponibilidad potencial de ganar créditos por Impuesto sobre la Renta o créditos anticipados por ingresos ganados. Créditos por ingresos ganados son reducciones en el impuesto federal responsabilidad por la cual usted pueden ser elegido si usted llena ciertos requisitos. Información adicional y formularios para estos programas pueden ser obtenidos a través de su empleador o a través del Servicio Interno de Rentas (IRS).

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

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

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)

DISCRIMINACIÓN GENÉTICA

Genética en el lugar de trabajo la ley de Louisiana prohíbe la discriminación genética y limita las pruebas genéticas en la fuerza laboral. Los empleadores también deben otorgar un día de licencia del trabajo para obtener pruebas genéticas o pruebas preventivas de cáncer. Los empleados deben proporcionar al menos 15 días de anticipación antes de la licencia y hacer un esfuerzo razonable para programar la licencia para no interrumpir indebidamente las operaciones del empleador. Nose requiera que un empleado comparta los resultados de las pruebas genéticas o una prueba preventiva de cáncer 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 discriminación genética específica 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 preparados 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 clinicos. Debe ser generalmente aceptado en las comunidades cientifica y medica para calificar bajo esta definicion.
4. **Por "organización 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 mayoría de los medicos o profesionales independientes con licencia dentro de la comunidad consideran el estandar de atencion.

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

7. "Información genética 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 Discriminación La ley de Louisiana tambien establece que un empleador, organización laboral o agenda de empleo no discriminara sobre la base de informacion genetica protegida, y un empleador, organización laboral o comite conjunto de administracion laboral que controle el aprendizaje, la capacitacion en el trabajo u otro programa de capacitacion no discriminara sobre la base de informacion genetica protegida.

Excepciones Un empleador, organización 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 de sustancias toxicas en Revisado en agosto de 2023

Si cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Louisiana al (225) 342-0909, o visítenos en www.govlouisiana.gov/page/ehcr. LSA-R.S. 51:2231(C) Este aviso debe publicarse en un lugar visible, established endo information para efectuar este proposito. R.S. 23:302; R.S. 23:308, 309 y 370

Anuncios Publicitarios Sobre la ley Laboral del Menor en Louisiana

Título 23, Capítulo 3 del Estatuto Revisado de 1950 Como fue Enmendado

Ningún menor de 18 años debe ser contratado hasta que el empleador halla obtenido y tenga en sus archivos un certificado de trabajo para dicho menor, el cual es facilitado por la ciudad o el superintendente escolar de la parroquia. Menores de 14 años deben ser empleados, permitir o ser obligado a trabajar, excepto cuando este condicionado en R.S. 23:151.

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

- 3 horas en un día de escuela o 18 horas en una semana de escuela.
- 8 horas en un día sin escuela o 48 horas en una semana sin escuela.

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

Ningún menor de 16 años debe ser empleado, permitido, u obligado a trabajar por cualquier período de 5 horas sin tener intervalos de descanso de 30 minutos, teniendo el mismo periodo de tiempo par las comidas. Dichos intervalos de tiempo no deben ser incluidos como parte de las horas de trabajo del día. No hay ninguna norma de tiempo para menores de 16 y 17 años respecto al número de horas que trabajen por día o por semana, sin embargo, los menores deben recibir un periodo de descanso de 8 horas al finalizar cada día de trabajo, antes de comenzar a trabajar al siguiente día.

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

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

Empleos Prohibidos

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

1. Engrasar, limpiar, lavar, enjuagar maquinaria o flechas, o aplicar fajas a poleas;
2. En o cerca de minas o canteras;
3. En o cerca de lugares donde se pica o lija piedra;
4. En o cerca de fabricas donde se fabrican explosivos o articulos que contienen componentes explosivos o pólvora, en el uso o transportando los mismos;
5. En o cerca de plantas donde se trabaja con hierro o acero, trabajos de minerales, fundición, forja, hornos calientes, o cualquier otro lugar en donde se trabaje en fundición de metales;
6. En operar maquinarias usadas en talleres de laminación de metales pesados, o manejo de maquinaria pesada para empujar, estampar, doblar, traspasar, cepillado de metales;
7. Cerca de aserraderos o tornos;
8. Operar maquinaria para trabajos de carpintería, o sierras circulares;
9. En trabajos de leñador;
10. Como chofer de cualquier tipo de vehículo motorizado en una carretera pública si tiene 16 años o más jóvenes Menores de 17 años o de mas edad pueden ser empleados, permitir, o ser obligados a trabajar como choferes de un vehículo automotor solamente bajo ciertas restricciones. **(Para una explicación sobre estas restricciones contacte a la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana al 225-219-2989).**
11. En operar vehículos de pasajeros o elevadores de carga o montacargas;
12. En pinturas de aerosol o en oficinas donde puedan exponerse a los peligros de alcohólicos que manejan tintes y químicos peligrosos y venenosos;
13. En cualquier lugar o establecimiento en donde la venta de bebidas alcohólicas constituye el negocio principal, como esta definido en R.S. 26:241, solamente que el menor es un músico tocando como parte de una banda en el local bajo un contrato por escrito por un periodo de tiempo específico y bajo la supervisión directa de sus padres o guardian legal durante dicho tiempo. Cualquier lugar o establecimiento que este debidamente autorizado y reconocido y que tenga un permiso o licencia para vender bebidas alcohólicas, por lo consiguiente la venta de bebidas alcohólicas no constituye el negocio principal del establecimiento es posible que pueda emplear cualquier menores de 18 años en donde el empleado menor de edad no este involucrado en la venta, mezcla, o servir brevages alcohólicos para el consumo en el local o predio.
14. En cualquier otro lugar de empleo o en cualquier otra ocupación en donde el Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral deberá, después de una audiencia pública determinar que de allí en adelante puede ser peligro o injurio para la vida, salud, seguridad o estado de dichos menores.

Violaciones Especificas: Penalizaciones

- Cualquier persona que:
1. Emplee, permita, u obligue a un menor de edad a trabajar en violación a esta condición; O
 2. Rehusar el acceso o admisión al Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral o sus representantes autorizados al predio donde menores de edad son empleados, en otras palabras obstarucalar que el Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral o sus representantes puedan realizar sus obligaciones; O
 3. Escondor o ayudar a que un menor de edad escape o le dé aviso o notifique que se acerca o aproxima cualquier oficial encargado con el cumplimiento de esta condición o estipulación; O
 4. Violar cualquier otra condición de esta parte por la cual no existe penalidad, deberá ser multado con una cantidad no menor de cien dólares (\$100.00) o no mayor de quinientos dólares (\$500.00), o encarcelamiento por un periodo no menor de 30 días y no mayor de seis meses, o ambos.

5. Cualquier persona que viola estas condiciones deberá, adicionalmente de la pena criminal arriba mencionada, estar expuesto a una penalidad civil que no exceda quinientos dólares (\$500.00) en cada violación en que incurra.

Continuación De Violaciones: Penalizaciones

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

Revisado 27 de June 2024

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

Derechos de Embarazo de los Empleados

No Discriminación Los empleadores de Louisiana que emplean a más de cincuenta empleados en cada día de trabajo en la forma de licencia por más semanas calendario en el año calendario actual o anterior tienen prohibido discriminar a un solicitante de empleo o un empleado con necesidades medicas que causan limitaciones derivadas del embarazo, parto y afecciones medicas relacionadas.

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

- Hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por un solicitante o empleado con limitaciones cubiertas;
- Proporcionar periodos de descanso compensados programados y más frecuentes o más prolongados;
- Proporcionar descansos para ir al baño más frecuentes;
- Proporcionar un lugar privado, que no sea un baño, con el propósito de extraer la leche materna;
- Modificar la politica 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 limites de elevación;
- Transferir temporalmente al empleado a un puesto vacante menos exigente o peligroso, si esta condición de licencia por embarazo o parto es causada por una lesión o enfermedad que no es causada por el embarazo;
- Proporcionar reestructuración del trabajo o tareas livianas, si está disponible;
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos necesarios para realizar funciones laborales esenciales; o
- Modificar horarios de trabajo.

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

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

The provisions of law detailed herein may be found in La. R.S. 23:341 and 23:342. Complaints arising from these provisions of law may be made to the Louisiana Commission on Human Rights (LCHR). To learn more or to file a complaint online please visit the following site: <https://gov.louisiana.gov/page/ehcr>.

La. R.S. 23:342 states that this notice shall be posted in a conspicuous place in an area that is accessible to employees in an employer's place of business.

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 subsecuente 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, o de otra forma disculpar o permitir que cualquier miembro o aplicante para membresía porque el individuo miembro, o aplicante para una membresía se opuso a cualquier

Este anuncio debe ser puesto en un lugar visible, poniéndolo en un lugar visible para cumplir con el propósito. Enmienda R.S. 23:633(D) Revised January 2016

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

SEGURO POR DESEMPEÑO

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.

Totamente 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 empleados sujetos a la Ley de Seguridad Laboral de Louisiana durante su periodo base en una cantidad suficiente para calificarlo a usar bajo la ley.

Desafiliación Usted puede ser desafiliado para recibir beneficios de desempleo, o basados que el/la: 1. Si renunció o abandonó su trabajo de forma voluntaria sin ninguna causa atribuible a un cambio substancial hecho por su empleador.

2. Usted fue despedido por mala conducta en conexión con su trabajo.

3. Usted falto sin causa justificada: (a) aplicar a un trabajo disponible, (b) aceptar trabajo disponible que le a sido ofrecido, (c) regresar a su propio trabajo cuando le fue indicado.

4. Usted fue despedido por el uso de drogas ilegales.

Usted Tambien puede ser desafiliado:

1. Por cualquier semana con respecto a lo cual el Administrador averigua que su desempleo es debido a una disputa laboral 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).

Primera, usted debe a sabiendas hacer una declaración falsa conociendo que esto es falso o intencionalmente faltar el describir un factor importante para de esta forma recibir o incrementar la cantidad de los beneficios, usted deberá ser desafiliado por no mas de 52 semanas lo cual se hará efectivo inmediatamente la siguiente semana en la cual dicha determinación es hecha y no deberá tener derechos a futuros beneficios hasta que usted halla efectuado pagos en efectivo a la cuenta para pagar sea prescrita. En adición, la ley proporciona: Quien sea que haga una falsa declaración o representación a la Agencia a sabiendas que esto es falso, o a sabiendas falla el mostrar un material o factor para obtener o incrementar cualquier beneficio u otro pago bajo 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 \$500.00 o mas de \$1,000 o puesto en prisión por no menos de 30 días y no mas de 90 días, o ambos, a discreción de la corte. Cada falsa testimonio o presentación o faltar en demostrar un material factor deberá constituirse como una ofensa separada.

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 llamar su cuenta 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
Revised January 2009



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)

Igualdad de Oportunidades Para Todos

No Hay Lugar Para La Discriminación 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 descritminados basados en lo siguiente:

1. Contra cualquier persona o individuo en los Estados Unidos, basados en raza, color, religion, sexo, edad, discapacidad, edad, incapacidad, afiliación política o credo; y
2. Contra cualquier beneficiario de cualquier programa financiado bajo el Título 1 del ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA) basados en el estado/nacionalidad del beneficiario como inmigrante admitido bajo la ley y autorizado a trabajar en los Estados Unidos, o basados que el/la participen en cualquier programa o actividad de la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana (LWC).

Los beneficiarios no pueden ser descritminados en ninguna 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. Proporcionar oportunidades en, o tratando a cualquier persona con consideración para, dicho programa o actividad.
3. Tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión con, dicho programa o actividad.

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)

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 enfermedad se manifieste como tal.
2. El empleado quede discapacitado como resultado de la enfermedad.

3. El empleado sufra o tiene razones para creer que una 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 dependiente(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 resulto 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 la 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 ser 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 invalida debido a cualquier inactividad 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 dñar al empleado si el empleador sabia 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 presentar una demanda, el empleado debe presentar una demanda formal con la Administración de Compensación Laboral dentro de un año después del accidente si los pagos no han sido realizados 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

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