LOUISANA

LOUISIANA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: LA50SP
Compliance Code: LA-1224-F04 • Check Compliance By Scanning Here

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Correo Electrónico: *info@eeoc.gov*

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 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 que reciben asistencia financiera federal. **Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

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

NO FUMAR

Está prohibido fumar en conformidad con la Louisiana libre de humo Ley de Aire (Ley 815).

© La Campaña de Louisiana Tabaco libre de Vida. Para más información, visite myTFL.org o llame al 1-866-I-AM-4-TFL

Rev. 05-08

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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

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

¿CONTRATISTA INDEPENDIENTE O EMPLEADO?

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

La ley dice que usted es un empleado a menos que:
- Usted realize su trabajo sin recibir dirección y control, Y
- Usted realize una tarea que no es parte del trabajo usualmente hecho por el negocio o compañía que lo ha contratado O no esta siendo realizado dentro de los predios de el negocio, Y
- Usted tradicionalmente está comprometido en un tratado independiente establecido, ocupacional, profecional o de negocio.

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

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

Derechos de el Empleado:
Si usted es un empleado, usted tiene derecho a:
- Beneficios por desempleo, si el desempleo no es causado por una falta que usted ha cometido, y usted esta capacitado para trabajar, y cumple otros requerimientos de elegibilidad
- Beneficios de Compensación Laboral por accidentes de trabajo.

Es una violación ha esta ley para los empleadores que se desquiten contra cualquier persona quien hace valer sus derechos bajo la ley. El vengarze somete al empleador a penas civiles, una demanda o ambas. Si usted tiene preguntas sobre si usted es un empleado o un contratista independiente, o si usted quiere formular un reclamo, llame a la linea gratuita para frauds de Louisiana Workforce Commission Fraud Hotline al 1- (866) -783-5567 o envíe un correo electrónico a UITaxfraud@lwc.la.gov.

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

Consecuencias para Empleadores: El comprometerse con la Ley de Seguridad de Empleo de Louisiana R.S. 23:1711 (G): Penalidades por desclasificación de un empleado como un contratista independiente incluye:
- Multas de hasta $2500 por trabajador mal clasificado por ejemplo.
- Encarcelamiento de hasta 90 días
- Prohibición para obtener contratos con agencias estatales o sub-divisiones políticas de el estado por tres años.

R.S. 23:1711, Septiembre 2021

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

An Equal Opportunity Employer Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. 1-800-259-5154 (TDD)

PAGOS DE SALARIOS A SU DEBIDO TIEMPO

"Su empleador tiene la obligación de informarle al momento de contratarlo cuál será el salario que recibirá, cada cuanto tiempo usted recibirá pago y como se le pagará, y cualquier cambio subsequente de esto. Si su empleador pudiese, por razones dentro de su control, faltar el pagarle como esta establecido en el contrato, lo primero que debe hacer es presentar una queja o reclamo con el empleador. Si no se toma ninguna acción para resolver su queja, usted debe reportar la violación a la oficina La Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana." Este aviso debe publicarse en un lugar visible, estableciendo información para llevar a cabo este propósito.

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

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

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

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

Honrando a su servicio.

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

ESGR EMPLOYER SUPPORT OF THE GUARD AND RESERVE

Un Programa 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

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

Totalmente Desempleado Usted puede ser elegible a recibir seguro de beneficios por desempleo:
1. Si usted está desempleado
2. Si está registrado para trabajo.
3. Si usted esta habilitado para trabajar, disponible para trabajar, y buscando trabajo activamente.
4. Si le han pagado salarios por empleadores sujetos a la Ley de Seguridad Laboral de Louisiana durante su período base en una cantidad suficiente para calificarlo a usted bajo la ley.

Descalificación Usted puede ser descalificado para recibir beneficios de su reclamo si:
1. Si renunció o abandonó su trabajo de forma voluntaria sin ninguna causa atribuible a un cambio substancial hecho por su empleador.
2. Usted fué despedido por mala conducta en conección con su trabajo.
3. Usted falto sin causa justificada: (a) aplicar a un trabajo disponible, (b) aceptar trabajo disponible que le a sido ofrecido, (c) regresar a su propio trabajo cuando le fué indicado.
4. Usted fué despedido por el uso de drogas ilegales.

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

Penalidades Si usted a sabiendas hace una declaración falsa conociendo que esto es falso o intensionalmente faltar el describir un 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 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 $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, a discreción de la corte. Cada falso testimonio o presentación o faltar en demostrar un material o factor deberá constituirse como una ofensa separda.

Para abrir una nueva cuenta por desempleo, re-abrir una cuenta existente, reportar por los beneficios por desempleo semanalmente, o para obtener respuestas sobre su seguro por desempleo online, visite nuestro sitio en internet al www.laworks.net. Si usted no tiene acceso a internet, o prefiere manejar su 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
evised January 2009

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)

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

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

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

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

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

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

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

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

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

Igualdad de Oportunidades Para Todos

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

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

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

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

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

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

Para presentar su relcamo contacte:

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

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

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

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

Enmienda R.S. 23:314
Revisado Marzo 2017

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

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

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

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

Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.
Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.
Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

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

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

COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

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

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

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

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

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

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

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

Nombre y Dirección de la Compañía Aseguradora

____

La Notificación debe darse enviándose o entregándose por correo certificado o acuso de recibo solicitado a:

Representante del Empleador

____

Empleador

____

R.S 23:1302 manifiesta que éste aviso debe estar puesto en un lugar visible y conveniente en el negocio del empleador.
Un Programa/Empleador de Oportunidad Equitativa Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud de los Individuos con discapacidades.
1-800-259-5154 (TDD)

Revisado May 2003

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

DISCRIMINACIÓN POR CARACTERÍSTICAS DE CÉLULAS ENFERMIZAS

Excepciones en la Prohibición de discriminación por características de células enfermizas

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

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

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

D. Esta fuera de la ley que un empleador discriminé 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 para 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 referirse a cualquier clasificación o referencia para empleo por dicha agencia de empleos indicando cualquier preferencia, limitación, especificación, o descriminación basada en características o rastros de células enfermizas. Actas 1997, No. 1409, §1

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

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

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

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)

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* ____________

Por: ____________ *Titulo:* ____________

DISCRIMINACIÓN GENÉTICA

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

Definiciones Los terminos clave se utilizan para establecer la discriminacion genetica espedfica y las protecciones de privacidad. Son los siguientes:
1. El "monitoreo genetico" es el examen periodico de los empleados para evaluar los cambios en su material genetico que pueden haberse desarrollado en el curse del empleo debido a la exposicion a sustancias toxicas en el lugar de trabajo.
2. Los "servicios geneticos" se definen como los servicios de salud prestados para obtener, evaluar o interpretar informacion genetica con fines diagnosticos o terapeuticos, o para educacion o asesoramiento geneticos.
3. "Prueba genetica": el analisis del ADN humano; ARN, cromosomas y aquellas proteinas y metabolitos utilizados para detectar genotipos o cariotipos hereditarios o relacionados con enfermedades somaticas con fines clfnicos. Debe ser generalmente aceptado en las comunidades cientffica y medica para calificar bajo esta definicion.
4. Por "organizacion laboral" se entiende cualquier organizacion que exista con el proposito de negociar colectivamente con los empleadores en relacion con quejas, terminos o condiciones de empleo, u otra ayuda o proteccion mutua en relacion con el empleo o cualquier agente que actue para dicha organizacion.
5. "Medicamente necesario": significa aquellos servicios de atencion medica que estan de acuerdo con los estandares medicos basados en la evidencia o que la mayoria de los medicos o profesionales independientes con licencia dentro de la comunidad consideran el estandar de atencion.
o. "Deteccion preventiva del cancer" significa servicios de atencion medica necesarios para la deteccion del cancer en un individuo, incluidos, entre otros, imagenes por resonancia magnetica, ultrasonido o alguna combinacion de pruebas.
7. "Informacion genetica protegida" es informacion sobre las pruebas geneticas de un individuo ode los miembros de la familia de un individuo, o la aparicion de una enfermedad, o condicion medica o trastorno en los miembros de la familia del individuo.

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

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

Revisado en agosto de 2023

Si cree que ha sido discriminado, comuniquese con la Comision de Derechos Humanos de Louisiana al (225) 342-o9o9, o visitenos en www.gov.louisiana.gov/ page/lchr. L.SA-R.S. Sl:2231(c) Este aviso debe publicarse en un lug;ir visible, establed endo Information para efectu;ir este proposito. R.S. 23:302; R.S. 23:3o8, 3o9 y 370

FRAUDE A LA COMPENZACIÓN LABORAL

El fraude a la compensación laboral es castigable por la ley de Louisiana
La Comisión de Laboral de Luisiana está trabajando con las fuerzas del orden público para determinar y procesar el Fraude a la Compensación Laboral.

¿QUÉ ES EL FRAUDE A LA COMPENSACIÓN 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 Luisiana [Estatutos Revisados de Luisiana, Sección 23:1208], es ilegal:

· Que cualquier persona, con el propósito de asesorar 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 $ 500, 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)]

PARA DENUNCIAR EL FRAUDE A LA CONMPENSACIÓN LABORAL CONTACTE A

**Comisión Laboral de Louisiana
Sección de Fraude a la Compensación Laboral
Línea directa gratuita:
1-800-201-3362
(Toda la información permanece anónima)**

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

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

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

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

Jovenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera de el horario escolar en varios trabajos que no sean fábricas, minería, o trabajos peligrosos bajos las siguientes condiciones, si no es mas que:
- 3 horas en un día de escuela o 18 horas en una semana de escuela.
- 8 horas en un día sin escuela o 40 horas en una semana sin escuela.

Tambien, la jornada laboral no puede empezar antes de las 7 a.m. o terminar después de las 7 p.m., excepto a partir del 1 de junio hasta el día del trabajo, cuando las horas de la tarde se extienden hasta las 9 p.m. Ningún menor de 16 años debe ser empleado, permitido, u obligado a trabajar por cualquier período de 5 horas sin tener intérvalos de por lo menos 30 minutos teniendo el mismo período de tiempo par las comidas. Dichos intérvalos de tiempo no deben ser incluídos como parte de las horas de trabajo del día. No hay ninguna norma de tiempo para menores de 16 y 17 años respecto al número de horas que trabajen por día o por semana, sin embargo, los menores deben recibir un período de descanzo de 8 horas al finalizar cada día de trabajo, antes de comenzar a trabajar al siguiente día.

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

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

Empleos Prohibidos
Menores (excepto aquellos contratos de aprendizaje de acuerdo al capítulo del Estatuto Revisado, Título 23) no deberá ser empleado, permitido u obligado a trabajar en las siguientes ocupaciones:
1. Engrasar, limpiar, lavar, enjugar maquinaria o flechas, o aplicar fajas a poleas;
2. En o cerca de minas o canteras;
3. En o cerca de lugares donde se pica o lija piedra;
4. En o cerca de fábricas donde se fabrican explosivos o artículos que contienen componentes explosivos o pólvora, en el uso o transportando los mismos;
5. En o cerca de plantas donde se trabaja con hierro o acero, trabajos de minerales, fundición, forja, hornos calientes, o cualquier otro lugar en donde se trabaje en fundición de metales;
6. En operar maquinarias usadas en talleres de laminación de metales pesados, o manejando maquinaria pesada para empujar, estampar, doblar, trasquilar, cepillado de metales;
7. Cerca de aserraderos o tornos;
8. Operar maquinaria para trabajos de carpintería, o sierras circulares;
9. En trabajos de leñador;
10. Como chofer de cualquier tipo de vehículo motorizado en una carretera pública si tiene 16 años o mas jóven Menores de 17 años o de mas edad pueden ser empleados, permitir, o ser obligados a trabajar como choferes de un vehículo automotor solamente bajo ciertas restricciones. **(Para una explicación sobre estas restricciones contacte a la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana al 225-219-2989)**.
11. En operar vehículos de pasajeros o elevadores de carga o montacargas;
12. En pinturas de aerosol o en oficios en donde puedan exponerse o llevarlos a espacios donde se manejan tintes y químicos peligrosos y venenosos;
13. En cualquier lugar o establecimiento en donde la venta de bebidas alcoholicas constituye el negocio principal, como esta definido en R.S. 26:241, solamente que el menor es un músico tocando como parte de una banda en el local bajo un contrato por escrito por un período de tiempo específico y bajo la supervisión directa de sus padres o guardian legal durante dicho tiempo. Cualquier lugar o establecimiento que este debidamente autorizado y reconocido y que tenga un permiso o licensia para vender bebidas alcohólicas, por lo consiguiente la venta de bebidas alcoholicas no constituye el negocio principal del establecimiento es posible que pueda emplear cualquier menores de 18 años en donde el empleado menor de edad no este involucrado en la venta, mezcla, o servir brevages alcóholicos para el consumo en el local o predio.
14. En cualquier otro lugar de empleo o en cualquier otra ocupación en donde el Director de Desarrollo de la Fuerza Laboral deberá, después de una audiencia pública determinar que de allí en adelante puede ser peligro o injurioso para la vida, salud, seguridad o estado de dichos menores.

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

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

R.S. 23:241
Revisada 27 de June 2024

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)

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.
Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede** interferir con sus derechos de FMLA o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.
Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

WH1420 REV 04/23

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

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

A. Está fuera de la ley que un empleador se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
1. 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 empleo debido a la edad.
2. Limitar, segregar o clasificar al empleado o los empleados de cualquier manera que prive o tienda a privar a la persona o individuo de oportunidades de empleo o de otra forma afectar adversariamente el estatus de un empleado debido a la edad.
3. Reducir el salario de cualquier empleado de manera que pueda obrar con los requerimientos aquí listados.

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

C. Está fuera de la ley que una organización laboral se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
1. Excluir o expeler de una asociación o membresía, o de otra forma 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.

D. 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 laboral el descriminar contra cualquier miembro o aplicante para membresía porque el individuo, miembro, o aplicante para una membresía se opuso a cualquier práctica hecha fuera de la ley por esta Sección, o porque dicho individuo, miembro o aplicante para una membresía a hecho cargos, testificado, asistido, o participado en cualquier forma de investigación, procediendo a seguir un litigio a las estipulaciones aquí listadas.

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

F. 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 bajo 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.
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 aquí mencionado, excepto que el mencionado plan de beneficios para empleados deba excusar el fracaso de contratar cualquier persona o individuo.
3. Despedir o de otra forma disciplinar a una persona o individuo por una Buena causa. Acta no. 1409 de 1997

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-248-0859 o visítenos en www.gov.state.la.us/HumanRights/humanrightshome.htm.

LSA-R.S. 51:2231(c) Cada empleador, agencia de empleos, y organización laboral deberá poner y mantener puestos en lugares visibles en el lugar de trabajo, ponerlos en lugar visible para cumplir con el propósito. R.S. 23:311, 312

Revisado Abril 2010

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)

DERECHOS DE EMBARAZO DE LOS EMPLEADOS

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

Adaptaciones Razonables Los empleadores de Louisiana tienen el deber general de adaptarse razonablemente a las limitaciones físicas de una empleada causadas por su embarazo, a menos que el empleador pueda demostrar que la adaptación representaría una dificultad excesiva para el funcionamiento de su negocio. Los "ajustes razonables" pueden incluir, entre otros:
- Hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por un solicitante o empleado con limitaciones cubiertas;
- Proporcionar períodos de descanso compensados programados y más frecuentes o más prolongados;
- Proporcionar descansos para ir al baño más frecuentes;
- Proporcionar un lugar privado, que no sea un baño, con el propósito de extraer la leche materna;
- Modificar la política de alimentos o bebidas;
- Proporcionar asientos o permitir que el empleado se siente con más frecuencia si el trabajo requiere que el empleado se pare;
- Asistencia con el trabajo manual y los límites de elevación;
- Transferir temporalmente al empleado a un puesto vacante menos extenuante o peligroso, si está calificado;
- Proporcionar reestructuración del trabajo o tareas livianas, si está disponible;
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos necesarios para realizar funciones laborales esenciales; o
- Modificar horarios de trabajo.

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

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/lchr**. 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)

November 2021

CREDITOS POR INGRESOS GANADOS *EIC 2024*

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

***El ingreso del trabajo y el ingreso bruto ajustado (AGI) deben ser cada uno menos de:**
- $59,899 ($66,819 para matrimonios que reportan juntos) con tres o mas hijos que califiquen
- $55,768 ($62,688 para matrimonios que reportan juntos) con dos o mas hijos que califiquen
- $49,084 ($56,004 para matrimonios que reportan juntos) con un solo hijo que califica
- $18,591 ($25,511 para matrimonios que reportan juntos) sin hijos que califíquen

Puede reclamar el Credito por Ingreso del Trabajo en el Formulario 1040 y agregar el Anexo EIC si tiene hijos.
Si necesita más información sobre el EITC o para verificar las actualizaciones, debe comunicarse con el IRS al 1-800-829-1040 o visitar el sitio web del IRS en www.irs.gov.
Los recursos adicionales del EITC también están disponibles en la página de inicio del EITC del IRS:
https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit-eitc

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

Todo empleador debe mantener en unlugar visible en o cerca de los lugaresdonde cualquier trabajador es empleado, una copia impresa o resúmen delas leyes laborales las cuáleel elSecretario pueda designar, En un formato proporcionado por el Secretario.

R.S. 23:15, 23:1018.2
Revisado en Julio de 2024

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)

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, o a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negársele: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

Fecha de publicación — Mayo 2022

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades o heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO
- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster**. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 | U.S. Department of Justice | Office of Special Counsel | ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

VEHÍCULOS AUTOMOTORES DE OTRO ESTADO

Deberes de empleados y empleadores
A. Cualquier persona que sea residente de un estado que requiere registro del vehículo a motor o de los vehículos a motor de una persona que está empleado en el estado dentro de los treinta días de dicho empleo, y quien está empleado y mantiene residencia en Louisiana y quien opera uno o más vehículos en las calles públicas y carreteras de Louisiana, deberá aplicar para un certificado de registro para cada uno de dichos vehículos dentro de los treinta días de la fecha en que la persona fue empleada en Louisiana.
B. Cada empleador en este estado deberá notificar a cada persona empleada por ese empleador del requisito de la Subsección A de esta Sección. El anuncio deberá ser por comunicación directa al momento de contratación y publicando un anuncio en un lugar visible en el lugar de empleo.
C. Las cláusulas de esta Sección no deberán ser aplicables a miembros activamente sirviendo en las fuerzas armadas de los Estados Unidos. Leyes 1993, No. 765, §1. Este anuncio debe publicarse en un lugar visible, publicando la información para dar efecto a este propósito. R.S. 47:501.1

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

R.S. 47:501.1 Revised July 2004

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

OSHA Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Todos los trabajadores tienen el derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- 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 de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con 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 enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del 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 de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

OSHA 3167-04R 2019