

Earned Income Credit

EIC2021

Notice to Employees of Federal Earned Income Tax Credit (EIC)

If you make \$51,000* or less,

your employer should notify you at the time of hiring of the potential availability of Earned Income Tax Credits. Earned Income Tax Credits are reductions in federal income tax liability for which you may be eligible if you meet certain requirements. Additional information and forms for these programs can be obtained from your employer or the Internal Revenue Service.

*Earned Income and adjusted gross income (AGI) must each be less than:

- \$51,464 (\$57,414 married filing jointly) with three or more qualifying children
- \$47,915 (\$53,865 married filing jointly) with two qualifying children
- \$42,158 (\$48,108 married filing jointly) with one qualifying child
- \$15,980 (\$21,920 married filing jointly) with no qualifying children

The tax provisions of the American Rescue Plan Act of 2021, signed into law on March 11, 2021, are under review and may affect the EITC.

If you need more information regarding the EITC or to check on updates, you should contact the IRS at 1-800-829-1040 or visit the IRS Website at www.irs.gov.

Additional EITC resources are also available at the IRS EITC Home page:

<https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit-eitc>

Visit the IRS on the Web at www.irs.gov or call toll-free at 1-800-829-1040.

Every employer shall keep conspicuously posted in or about the premises wherein any worker is employed, a printed copy or abstract of those labor laws which the Executive Director may designate, in a form to be furnished by the Executive Director.

R. S. 23:15, 23:1018.2

Revised March 2021



Age Discrimination

The prohibitions herein listed shall be limited to individuals who are at least forty years of age.

- A. It is unlawful for an employer to engage in any of the following practices:
1. Fail or refuse to hire, or to discharge, any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, or his terms, conditions, or privileges of employment because of the individual's age.
 2. Limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee because of the individual's age.
 3. Reduce the wage rate of any employee in order to comply with the requirements herein.
- B. It is unlawful for an employment agency to fail or refuse to refer for employment, or otherwise to discriminate against, any individual because of the individual's age, or to classify or refer for employment any individual on the basis of the individual's age.
- C. It is unlawful for a labor organization to engage in any of the following practices:
1. Exclude or expel from its membership, or otherwise to discriminate against any individual because of his age.
 2. Limit, segregate, or classify its membership, or to classify or fail or refuse to refer for employment any individual, in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities, or would limit such employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee or as an applicant for employment, because of the individual's age.
 3. Cause or attempt to cause an employer to discriminate against an individual in violation of the provisions herein.
- D. It is unlawful for an employer to discriminate against any of his employees or applicants for employment, for an employment agency to discriminate against any individual, or for a labor organization to discriminate against any member thereof or applicant for membership because the individual, member, or applicant for membership has opposed any practice made unlawful by this Section, or because such individual, member or applicant for membership has made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or litigation pursuant to the listed herein provisions.
- E. It is unlawful for an employer, labor organization, or employment agency to print or publish, or cause to be printed or published, any notice or advertisement relating to employment by the employer or membership in or any classification or referral for employment by such an employment agency indicating any preference, limitation, specification, or discrimination based on age.
- F. It is not unlawful for an employer, employment agency, or labor organization to engage in any of the following practices:
1. Take any action otherwise prohibited under Subsection A, B, C, or E, where age is a bona fide occupational qualification reasonably necessary for the normal operation of the particular business, or where the differentiation is based on reasonable factors other than age.
 2. Take any action otherwise prohibited under Subsection A, B, C, or E to observe the terms of a bona fide employee benefit plan, such as retirement, pension, or insurance plan, which is not a subterfuge to evade the purpose herein except that no such employee benefit plan shall excuse the failure to hire any individual.
 3. Discharge or otherwise discipline an individual for good cause.

Acts 1997, No. 1409

If you believe you have been discriminated against, please contact the Louisiana Commission on Human Rights at 1-888-248-0859 or visit us at www.gov.state.la.us/HumanRights/humanrights/home.htm.

LSA-R.S. 51:2231(c)

Every employer, employment agency, and labor organization shall post and keep posted in conspicuous places upon its premises, setting forth information to effectuate this purpose.

R.S. 23:311, 312

Revised April 2010



www.laworks.net

Independent Contractor or Employee?

ATTENTION ALL EMPLOYEES, EMPLOYERS, INDEPENDENT CONTRACTORS AND SUBCONTRACTORS:

The law says that you are an employee unless:

- You are free from direction and control in performing your job, AND
- You perform work that is not part of the usual work done by the business that hired you OR is not performed on the business's premises, AND
- You are customarily engaged in an independently established trade, occupation, profession or business.

Your employer cannot consider you to be an independent contractor unless all three of these facts apply to your work.

**IT IS AGAINST THE LAW FOR
AN EMPLOYER TO MISCLASSIFY EMPLOYEES AS
INDEPENDENT CONTRACTORS OR
PAY EMPLOYEES OFF THE BOOKS.**

Employee Rights:

If you are an employee, you are entitled to:

- Unemployment benefits, if unemployed through no fault of your own, able to work, and meet other eligibility requirements.
- Workers' Compensation benefits for on-the-job injuries.

It is a violation of this law for employers to retaliate against anyone who asserts their rights under the law. Retaliation subjects an employer to civil penalties, a lawsuit or both. If you have questions about whether you are an employee or independent contractor, or you want to file a complaint, call the Louisiana Workforce Commission Fraud Hotline at 1-(866)-783-5567 or email UITaxfraud@lwc.la.gov.

Independent Contractors:

If you are an independent contractor, you must pay all taxes required by Louisiana and Federal Law.

Employer Consequences:

Pursuant to Louisiana Employment Security Law R.S. 23:1711 (G): Penalties for misclassifying a worker as an independent contractor include:

- Fines of up to \$2500 per misclassified worker per instance.
- Imprisonment for up to 90 days.
- Prohibited from contracting with any state agency or political subdivision of the state for three years.

This notice must be posted in a conspicuous place, setting forth information to effectuate this purpose.

R.S. 23:1711

September 2021



www.laworks.net

Louisiana Minor Labor Law Placard

Title 23, Chapter 3 of Revised Statutes of 1950 as Amended

No minor under the age of 18 years shall be employed until the employer has procured and has on file an employment certificate for such minor issued by the city or parish superintendent of schools.

No minor under the age of 14 years may be employed, permitted, or suffered to work except as provided in RS 23:151.

Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs under the following conditions, if no more than:

- 3 hours on a school day or 18 hours in a school week;
- 8 hours on a non-school day or 40 hours in a non-school week.

Also, work may not begin before 7 a.m. or end after 7 p.m., except from June 1 through Labor Day, when evening hours are extended to 9 p.m.

No minor under the age of 18 years may be employed, permitted, or suffered to work for any five hour period without one interval of at least thirty minutes within such period for meals. Such interval shall not be included as part of the working hours of the day.

There are no time standards for minors 16 and 17 years of age regarding the numbers of hours worked per day or per week, however, minors shall receive an eight hour rest break at the end of each work day, before the commencement of the next day of work.

For purposes of the following items, a day during which school is in session will be that designated as such by the local school superintendent for the school district in which the minor resides.

1. No minor 16 years of age who has not graduated from high school shall be employed, or permitted, or suffered to work between the hours of 11:00 p.m. and 5:00 a.m. prior to the start of any school day.
2. No minor 17 years of age who has not graduated from high school shall be employed, or permitted, or suffered to work between the hours of 12:00 a.m. and 5:00 a.m. prior to the start of any school day.
3. No minor under 16 years of age who has not graduated from high school shall be employed, or permitted, or suffered to work between the hours of 7:00 p.m. and 7:00 a.m., except from June 1 through Labor Day, at which time the permissible hours are extended to 9:00 p.m.
4. No minor under the age of 16 years shall be employed, permitted, or suffered to work more than three hours each day on any day when school is in session, nor more than eighteen hours in any week when school is in session.

Prohibited Employment

Minors (except those indentured as apprentices in accordance with Chapter 4 of Revised Statutes, Title 23) shall not be employed, permitted, or suffered to work in the following occupations:

1. In oiling, cleaning, or wiping machinery or shafting, or in applying belts to pulleys;
2. In or about any mine or quarry;
3. In or about places where stone cutting or polishing is done;
4. In or about any plant manufacturing explosives or articles containing explosive components, or in the use or transportation of the same;
5. In or about iron or steel manufacturing plants, ore reduction works, smelters, foundries, forging shops, hot rolling mills, or in any other place in which the heat treatment of metals is done;
6. In the operation of machinery used in the cold rolling of heavy metals, or in operation of power-driven machinery for punching, shearing, stamping, bending, or planing metals;
7. In or about sawmills or cooperage stock mills;
8. In the operation of power-driven woodworking machines, or off-bearing from circular saws;
9. In logging operations;

10. As a driver of any motor vehicle on a public road if they are 16 years of age or younger. Minors 17 years of age or older may be employed, permitted, or suffered to work as a driver of a motor vehicle only under certain restrictions. **(For an explanation of these restrictions contact the Louisiana Workforce Commission at 225-342-7824.)**
11. In the operation of passenger or freight elevators or hoisting machines;
12. In spray painting or in occupations involving exposure to lead or its compounds, or to dangerous or poisonous dyes and chemicals;
13. In any place or establishment in which the sale of alcoholic beverages, as defined in R.S. 26:241, constitutes its main business, unless the minor is a musician performing in a band on the premises under written contract with the holder of the alcoholic beverage permit for a specified time period and is under direct supervision of his parent or legal guardian during such time. Any place or establishment holding a duly issued retail dealer's alcoholic beverage permit or license, for which the sale of alcoholic beverage does not constitute the main business of the establishment may employ anyone under the age of 18 provided the minor's employment does not involve the sale, mixing, dispensing, or serving of alcoholic beverages for consumption on the premises.
14. In any other place of employment or in any other occupation that the Director of Workforce Development shall, after public hearing thereon determine hazardous or injurious to the life, health, safety or welfare of such minors.

Specific Violations: Penalty

Any Person Who:

1. Employs, permits or suffers a minor to work in violation of the provision of this part; or
2. Refuses to the Director of Workforce Development or authorized representatives admission to the premises where minors are employed, or otherwise obstructs the Director of Workforce Development or representatives in the performance of their duties; or
3. Hides or causes any minor to escape or gives him warning of the approach of any officer charged with the enforcement of the provision of this Part; or
4. Violates any other provisions of this Part for which a penalty is not otherwise provided, shall be fined not less than one hundred dollars (\$100) nor more than five hundred (\$500), or imprisoned for not less than thirty (30) days nor more than six months, or both.
5. Any person who violates these provisions shall, in addition to the criminal penalty provided above, be liable for a civil penalty not to exceed five hundred dollars (\$500) for each violation which occurs.

Continuing Violations: Penalty

Each day during which any violation of these provisions continues shall constitute **a separate offense** and the employment of any minor in violation of these provisions shall, with respect to such minor, constitute **a separate offense**.

R.S. 23:241

Revised August 18, 2011



www.laworks.net

Out-of-State Motor Vehicles

Duties of employees and employers

- A. Any person who is a resident of a state which requires registration of the motor vehicle or motor vehicles of a person who is employed in that state within thirty days of such employment, and who is employed in and maintains a residence in Louisiana and who operates one or more vehicles on the public streets and roads in Louisiana shall apply for a certificate of registration for each of those vehicles within thirty days of the date on which the person was employed in Louisiana.
- B. Each employer in this state shall notify each person employed by that employer of the requirement of Subsection A of this Section. The notice shall be by direct communication at the time of employment and by posting a notice in a prominent location at the place of employment.
- C. The provisions of this Section shall not be applicable to members actively serving in the armed forces of the United States.

Acts 1993, No. 765, §1.

This notice must be posted in a conspicuous place, setting forth information to effectuate this purpose. R.S. 47:501.1

Revised July 2004





In the **national guard,** **reserves,** or on **active duty?**

You have certain protected employment and re-employment rights, freedom from discrimination rights, and civil relief rights. Under 38 U.S.C. 4301 et seq. (USERRA) and 50 U.S.C. 3901 et seq. (SCRA) and state law R.S. 29:401 et seq. (MSRA), if you feel that you have been discriminated against or denied such rights on account of your service in the uniformed services, contact the Employer Support of the Guard and Reserve Committee at 1-800-336-4590, or log on to www.ESGR.org, or e-mail questions to questions@LAESGR.com.



Honoring your service.



*Support your uniformed services, and place this poster
in a conspicuous place as required by law.*



Pregnancy Rights of Employees

Non-Discrimination

Louisiana employers who employ more than twenty-five employees for each working day in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year are prohibited from discriminating against an applicant for employment or an employee with medical needs causing limitations arising from **pregnancy, childbirth, and related medical conditions**.

Reasonable Accommodations

Louisiana employers have a general duty to reasonably accommodate an employee's physical limitations caused by her pregnancy, unless the employer can demonstrate the accommodation would pose an undue hardship on the operation of its business. "Reasonable accommodation" may include but is not limited to:

- Making existing facilities readily accessible to and usable by an applicant or employee with covered limitations;
- Providing scheduled and more frequent or longer compensated break periods;
- Providing more frequent bathroom breaks;
- Providing a private place, other than a bathroom stall, for the purpose of expressing breast milk;
- Modifying food or drink policy;
- Providing seating or allowing the employee to sit more frequently if the job requires the employee to stand;

- Assistance with manual labor and limits on lifting;
- Temporarily transferring the employee to a less strenuous or hazardous vacant position, if qualified;
- Providing job restructuring or light duty, if available;
- Acquiring or modifying equipment or devices necessary for performing essential job functions; or
- Modifying work schedules.

Employer Obligations

In addressing an employee's pregnancy, childbirth, or related medical condition, Louisiana employers may not:

- Refuse to promote her;
- Refuse to select her for a training program leading to promotion, provided she is able to complete the training program at least three months prior to the anticipated date of departure for her pregnancy leave;
- Discharge her from employment or from a training program leading to promotion;
- Discriminate against her in compensation or in terms, conditions, or privileges of employment;
- Deny the same benefits and privileges of employment given other non-pregnant persons, including the taking of disability or sick leave made available to temporarily disabled employees;
- Deny leave to her for a reasonable amount of time;
- Refuse to transfer her to a less strenuous or hazardous position, if so requested and if a policy, practice, or collective bargaining agreement is in place authorizing such a transfer.

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.

November 2021



www.laworks.net

Sickle Cell Trait Discrimination

Prohibition of sickle cell trait discrimination; exceptions

- A. It is unlawful for an employer to engage in any of the following practices:
1. Fail or refuse to hire, or to discharge, any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because such individual has sickle cell trait.
 2. Limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities, or otherwise adversely affect his status as an employee, because such individual has sickle cell trait.
 3. Reduce the wage rate of any employee in order to comply with the provisions herein.
- B. It is unlawful for an employment agency to fail to refer or refuse to refer for employment, or otherwise to discriminate against, any individual because such individual has sickle cell trait, or to classify or refer for employment any individual on the basis that such individual has sickle cell trait.
- C. It is unlawful for a labor organization to engage in any of the following practices:
1. Exclude or expel from its membership, or otherwise discriminate against, any individual because of sickle cell trait.
 2. Limit, segregate, or classify its membership, or classify or fail to refer or refuse to refer for employment any individual in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities, or limit such employment opportunities, or otherwise adversely affect his status as an employee or as an applicant for employment, solely because such individual has sickle cell trait.
 3. Cause or attempt to cause an employer to discriminate against an individual in violation of the provisions herein.
- D. It is unlawful for an employer to discriminate against any of his employees or applicants for employment, for an employment agency to discriminate against any individual, or for a labor organization to discriminate against any member thereof or applicant for membership because such individual, member, or applicant for membership has opposed any practice made unlawful by this Section, or because the individual, member, or applicant for membership has made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or litigation under the provisions herein.
- E. It is unlawful for an employer, labor organization, or employment agency to print or publish, or cause to be printed or published, any notice or advertisement relating to employment by such employer or membership in or any classification or referral for employment by such a labor organization, or relating to any classification or referral for employment by such employment agency indicating any preference, limitation, specification, or discrimination based on sickle cell trait.

Acts 1997, No. 1409, §1

If you believe you have been discriminated against, please contact the Louisiana Commission on Human Rights at 1-888-248-0859 or visit us at www.gov.state.la.us/HumanRights/humanrights/home.htm.

LSA-R.S. 51:2231(c)

Every employer, employment agency, and labor organization shall post and keep posted in conspicuous places upon its premises a notice, to be prepared by the Louisiana Workforce Commission, setting forth information as the department deems appropriate to effectuate the purposes of this Part.

R.S. 23:352, 354

Revised April 2010



www.laworks.net

Creditos por Ingresos Ganados *EIC 2021*

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

Si usted gana \$51,000.00* 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).

* Limitantes para elegibilidad por ingresos del 2020 son:

- \$51,464 (\$57,414 para matrimonios que reportan juntos) con tres o mas hijos que califiquen
- \$47,915 (\$53,865 para matrimonios que reportan juntos) con dos o mas hijos que califiquen
- \$42,158(\$48,108 para matrimonios que reportan juntos) con un solo hijo que califica
- \$15,980 (\$21,920 para matrimonios que reportan juntos) sin hijos que califiquen

Las disposiciones fiscales de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense de 2021, promulgada el 11 de marzo de 2021, están en revisión y pueden afectar el EITC.

Si necesita más información sobre el EITC o para verificar las actualizaciones, debe comunicarse con el IRS al 1-800-829-1040 o visitar el sitio web del IRS en www.irs.gov. Los recursos adicionales del EITC también están disponibles en la página de inicio del EITC del IRS:

<https://www.irs.gov/credits-deductions/individuals/earned-income-tax-credit-eitc>

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

Todo empleador debe mantener en un lugar visible en o cerca de los lugares donde cualquier trabajador es empleado, una copia impresa o resumen de las leyes laborales las cuáles el Director Ejecutivo pueda designar, En un formato proporcionado por el Director Ejecutivo.

R.S. 23:15, 23:1018.2

Revisado en marzo de 2021



Descriminacion por Edad

Las prohibiciones aqui 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 discriminar contra una persona o individuo con respecto a su compensación, o sus términos, condiciones, o privilegios de empleado debido a la edad.
 2. Limitar, segregar o clasificar al empleado o los empleados de cualquier manera que prive o tienda a privar a la persona o individuo de oportunidades de empleos o de otra forma afectar adversariamente el estatus de un empleado debido a la edad.
 3. Reducir el salario de cualquier empleado de manera que pueda obrar con los requerimientos aqui listados.
- B. Está fuera de la ley que una agencia de empleos falte o rehuse el referir para empleo, o de otra forma discriminar contra, cualquier persona o individuo debido a la edad, o clasificar o referir para empleo cualquier individuo basados en la edad.
- C. Está fuera de la ley que una organización laboral se comprometa en cualquiera de las siguientes prácticas:
1. Excluir o expeler de una asociación o membresía, o de otra forma discriminar en contra de cualquier persona o individuo debido a la edad.
 2. Limitar, segregar, o clasificar su membresía, o clasificar o 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 intentar el causar que un empleador discrimine contra una persona o individuo es una violación a las estipulaciones aqui listadas.
- D. Está fuera de la ley que un empleador discrimine en contra de cualquiera de sus empleados o aplicantes para trabajo, o para una agencia de empleos el discriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral el discriminar contra cualquier miembro o aplicante para membresía porque el individuo, miembro, o aplicante para una membresía se 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 aqui 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 discriminación 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



www.laworks.net

Contratista Independiente o Empleado?

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

La ley dice que usted es un empleado a menos que:

- Usted realice su trabajo sin recibir dirección y control, Y
- Usted realice una tarea que no es parte del trabajo usualmente hecho por el negocio o compañía que lo ha contratado O no esta siendo realizado dentro de los predios de el negocio, Y
- Usted tradicionalmente está comprometido en un tratado independiente establecido, ocupacional, profesional 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 línea gratuita para frauds de **Louisiana Workforce Commission Fraud Hotline** al 1-(800)-201-3362.

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 \$500 por trabajador por caso
- Encarcelamiento de hasta 90 días
- Prohibición para obtener contratos con agencias estatales o sub-divisiones políticas de el estado por tres años.

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

R.S. 23:1711

Septiembre 2012



www.laworks.net

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 18 años debe ser empleado, permitido, u obligado a trabajar por cualquier período de 5 horas sin tener intervalos de por lo menos 30 minutos teniendo el mismo período 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 11:00 P.M. a 5:00 A.M. posterior al comienzo de cualquier día de escuela.
2. Ningún menor de 17 años que no se a graduado de la escuela superior deberá ser empleado, o permitido, u obligado a trabajar entre las horas de 12:00 A.M. a 5:00 A.M. posterior al comienzo de cualquier día de escuela.
3. Ningún menor de 16 años que no se a graduado de la escuela superior, deberá ser empleado o permitido u obligado a trabajar entre las horas de 7:00 P.M. y 7:00 A.M. posterior al comienzo de cualquier día de escuela, o entre las horas de 9:00 P.M. y 7:00 A.M. de cualquier día, excepto del 1 de junio hasta el Día del Trabajo, que durante dicho tiempo las horas permisibles se han extendido hasta las 9:00 P.M.
4. Ningún menor de 16 años deberá ser empleado, permitido u obligado a trabajar mas de tres horas cada día en cualquier día durante el periodo escolar, no mas de 18 horas en cualquier semana cuando la escuela este en periodo de clases.

Empleos Prohibidos

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

1. Engrasar, limpiar, lavar, 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 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 225-342-7824).**
11. En operar vehículos de pasajeros o elevadores de carga o montacargas;
12. En pinturas de aerosol o en oficinas 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 licencia 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 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 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. Rehuser 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 22 de agosto 2011



www.laworks.net

Vehículos Automotores *de Otro Estado*

Deberes de los empleados y empleadores

- A. Cualquier persona que es residente de un estado el cual requiera registro de un vehículo automotor o vehículos automotores de una persona quien está empleada en ese estado dentro de los siguientes treinta días de dicho empleo, y quien es empleado en y mantiene su residencia en Louisiana y quien opera uno o mas vehículos en las calles públicas y carreteras en Louisiana debe aplicar por un certificado de registro por cada uno de esos vehículos dentro de los siguientes treinta días de la fecha en la cual la persona fué empleada en Louisiana.
- B. Cada empleador en este Estado debe notificar a cada persona empleada por el empleador de los requerimientos que aparecen en la Sub-sección A de esta Sección. La notificación deberá hacerse por comunicación oral directa al momento de ser contratado y también poniendo carteles o avisos en un lugares visibles en el lugar de trabajo.
- C. Las condiciones de esta Sección no deberán ser aplicadas a miembros activos de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos.

Decreto 1993, No. 765, §1.

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

R.S. 47:501.1

Revisado July 2004





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

Usted tiene cierta protección de su trabajo o derechos para ser reemplado, 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.org 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.



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.

Las disposiciones legales detalladas en este documento se pueden encontrar en La. R.S. 23:341 y 23:342.

Las quejas que surjan de estas disposiciones legales pueden presentarse a la Comisión de Derechos Humanos de Louisiana (LCHR). Para obtener más información o presentar una queja en línea, visite el siguiente sitio:

<https://gov.louisiana.gov/page/chr>.

La. R.S. 23: 342 establece que este aviso se colocará en un lugar visible en un área que sea accesible para los empleados en el lugar de trabajo de un empleador.

November 2021



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 adversariamente 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 rehuse a referir para trabajo, o de otra forma discrimine 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 discriminar contra, cualquier persona o individuo por el motivo de características o rastros de células enfermizas.
 - (2) Limitar, Segregar, o clasificar la membresía, o clasificar o faltar el referir o rehusar el referir para empleo cualquier persona o individuo en cualquier forma con la cual se pueda privar o tienda de privar a cualquier persona o individuo de oportunidades de empleo, o limite dichas oportunidades de empleo, o que de otra manera adversariamente afecte su estado como empleado o como aplicante para empleo, solamente porque dicha persona o individuo tiene características o rastros de enfermedad.
 - (3) Causar o atentar el causar que un empleador discrimine contra una persona o individuo en violación con las provisiones aquí listadas.
- D. 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 referirse a cualquier clasificación o referencia para empleo por dicha agencia de empleos indicando cualquier preferencia, limitación, especificación, o discriminación basada en características o rastros de células enfermizas.

Actas 1997, 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



www.laworks.net

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.

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

Enmiendas R.S. 23:633(D)

Revisado January 2016



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 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 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 huelga 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).

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 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 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



www.laworks.net

Compensacion del Trabajador

Reportando de lesiones/heridas

Usted debe reportar a su empleador cualquier enfermedad ocupacional o lesión personal que esté relacionada con el trabajo, aún y cuando usted piense que es insignificante o menor.

Enfermedades ocupacionales o muerte

En caso de enfermedad ocupacional, no todos los reclamos son elegibles a menos que el empleado haga el reclamo con su empleador dentro del siguiente año de la fecha que:

1. La enfermedad se manifiesta por si sola.
2. El empleado está desabilitado como resultado de esta enfermedad.
3. El empleado sabe o tiene razones poderosas para creer que la enfermedad está relacionada con su ocupación.

En caso de muerte que aparece como resultado de una muerte ocupacional, no todos los reclamos son válidos solamente que el o los dependientes hagan un reclamo con el empleador del empleado muerto dentro de 1 (uno) año de:

1. La fecha de muerte.
2. La fecha que el reclamante tenga suficientes pruebas para creer que la muerte fué resultado de muerte ocupacional.

Aviso para reclamar o solicitar

En caso de lesiones o muerte causadas por accidente relacionados al trabajo o accidentes, el empleado lesionado o cualquier persona que haga un reclamando y para tener derecho a la compensación ya sea como reclamante o como el representante de la persona que está reclamando para poder tener derecho a la compensación, deberá dar aviso a su empleador dentro de los 30 días siguientes despues de la lesión. Si el aviso no es dado dentro de los siguientes 30 días, ningún pago será hecho por dicha lesión o muerte. En adición, cualquier acción fraudulenta por el empleador, empleado o cualquier otra persona con el propósito de obtener o buscar cualquier beneficio o pagos a través del Programa de Compensación de Trabajadores dicha persona está sujeta a cargos criminales al igual que a responsabilidad civil.

El aviso arriba mencionado deberá ser presentado con el empleador en la dirección que aparece en el lado derecho.

Un aviso dado no deberá ser invalidado o mantenerse invalidado por cualquier inexactitud en el tiempo, lugar, naturaleza o causa de la lesión al momento de hacer la declaración, o de otra manera, solamente si se demuestra que el empleador fué mal informado para con esto perjudicar. El fallar o faltar de notificar es posible que no perjudique al empleado si el empleador sabe del accidente o si el empleador no es perjudicado por la tardanza o por faltar de hacer la notificación.

Medicos

En caso que usted es lesionado, usted tiene el derecho de elegir al médico para su tratamiento. El empleador puede escoger otro médico y hacer arreglos para otro exámen para el cual usted será requerido para atender.

Reclamo formal

Para poder preservar sus derechos a los beneficios bajo la Ley de Compensación de los Trabajadores del estado de Louisiana, usted debe hacer un reclamo formal con la oficina administrativa del Programa de la Ley de Compensación de los Trabajadores dentro del siguiente año después del accidente si no se han hecho pagos o dentro del año después del último pago de beneficios.

Información

Si usted desea cualquier información relacionada a sus derechos y a los beneficios a los cuales usted tiene derecho descritos por la ley, usted puede llamar o escribir a la Office of Worker's Compensation Administration, PO Box 94040, Baton Rouge, Louisiana 70804-9040 o al teléfono (225) 342-7555.

Nombre y Dirección de la Compañía de Seguros

La notificación deberá ser dada ya sea llevándola personalmente o enviándola por correo certificado regresando o regresar el 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.

Revisado Mayo 2003



www.laworks.net

Timely Payment of Wages

Your employer has a duty to inform you at the time of your hire what your wage rate will be, how often you will be paid and how you will be paid, and of any subsequent changes thereto.

If your employer should, for reasons within his control, fail to pay you according to that agreement, you must first lodge a complaint with him.

If no action is taken to resolve your complaint, you may report the violation to the Louisiana Workforce Commission.

This notice must be posted in a conspicuous place, setting forth information to effectuate this purpose.

R.S. 23:633(D)

Revised January 2016



Unemployment Insurance

Notice to Workers

Your employer is subject to the Louisiana Employment Security Law and is required to post this notice in a conspicuous place. Your employer has contributed to the Louisiana Trust Fund from which benefits are paid. No amount of contributions to the Trust Fund is deductible from your earnings.

Total Unemployment

You may be eligible to receive unemployment insurance benefits provided:

- 1 You are unemployed.
- 2 You have registered for work.
- 3 You are able to work, available for work, and actively conducting a search for work.
- 4 You have been paid wages by employers subject to the Louisiana Employment Security Law during your base period in an amount sufficient to qualify you under the law.

Disqualification

You may be disqualified from drawing benefits on your claim if:

- 1 You have left work voluntarily without good cause attributable to a substantial change made to the employment by the employer.
- 2 You have been discharged for misconduct connected with your work.
- 3 You fail without good cause to: (a) apply for available suitable work, (b) accept suitable work when offered, or (c) return to your customary self-employment when directed.
- 4 You have been discharged for the use of illegal drugs.

You may also be disqualified:

- 1 For any week with respect to which the Administrator finds that your unemployment is due to a labor strike which is in active progress at the factory, establishment or other premises at which you are or were last employed, and in which you are participating, or in which you are interested.
- 2 For any week with respect to which or a part of which you have received or are seeking unemployment benefits under an unemployment insurance law of another state or the United States.
- 3 For any week with respect to which or a part of which you are receiving or have received other remuneration (i.e., Workers' Compensation, pensions, vacation pay, wages in lieu of notice, or severance pay).

Penalties

If you make a false statement knowing it to be false or intentionally fail to disclose an important fact in order to receive or increase a benefit amount, you shall be disqualified for not more than the 52 weeks which immediately follow the week in which such determination is made and shall not be entitled to further benefits until cash repayment has been made or the claim for repayment has prescribed.

In addition, the law provides: Whoever makes a false statement or representation to the Agency knowing it to be false, or knowingly fails to disclose a material fact to obtain or increase any benefit or other payment under this Chapter, or under an employment security law of any other State, or the Federal Government, or of a foreign government, either for himself or for any other person, shall be guilty of a misdemeanor, and shall be fined not less than \$50 nor more than \$1,000 or imprisoned for not less than 30 days nor more than 90 days, or both, in the discretion of the court. Each such false statement or representation or failure to disclose a material fact shall constitute a separate offense.

To file a new unemployment claim, reopen an existing claim, file for weekly unemployment benefits, or to get answers about your Unemployment Insurance online, visit us on the Web at www.laworks.net.

If you do not have access to the internet, or prefer to manage your Unemployment Insurance claim by phone, call the Unemployment Insurance Call Center at 1-866-783-5567.

This notice must be posted in a convenient and conspicuous place in the employer's place of business.

R.S. 23:1621

Revised January 2009



www.laworks.net

Workers' Compensation

Reporting Injury

You should report to your employer any occupational disease or personal injury that is work-related, even if you deem it to be minor.

Occupational Disease or Death

In case of an occupational disease, all claims are barred unless the employee files a claim with his/her employer within one year of the date that:

- 1 the disease manifests itself.
- 2 the employee is disabled as a result of the disease.
- 3 the employee knows or has reasonable grounds to believe that the disease is occupationally related.

In case of death arising from an occupational disease, all claims are barred unless the dependent(s) file a claim with the deceased employee's employer within one year of:

- 1 the date of death.
- 2 the date the claimant has reasonable grounds to believe that the death resulted from occupational disease.

Filing Notice

In case of injury or death caused by a work-related accident, an injured employee or any person claiming to be entitled to compensation either as a claimant or as a representative of a person claiming to be entitled to compensation, must give notice to the employer within 30 days of the injury. If notice is not given within 30 days, no payments will be made for such injury or death. In addition, any fraudulent action by the employer, employee, or any other person for the purpose of obtaining or defeating any benefit or payment of workers' compensation shall subject such person to criminal as well as civil liabilities.

The above mentioned notice should be filed with the employer at the address shown to the right.

A notice so given shall not be held invalid because of any inaccuracy in stating the time, place, nature or cause of injury, or otherwise, unless it is shown that the employer was in fact misled to his detriment thereby. Failure to give notice may not harm the employee if the employer knew of the accident or if the employer was not prejudiced by the delay or failure to give notice.

Physicians

In the event you are injured, you are entitled to select a physician of your choice for treatment. The employer may choose another physician and arrange an examination which you would be required to attend.

Formal Claim

In order to preserve your right to benefits under the Louisiana Workers' Compensation Law, you must file a formal claim with the Office of Workers' Compensation Administration within one year after the accident if payments have not been made or within one year after the last payment of weekly benefits.

Information

If you desire any information regarding your rights and entitlement to benefits as prescribed by law, you may call or write to the Office of Workers' Compensation Administration, Post Office Box 94040, Baton Rouge, Louisiana 70804-9040 or telephone (225) 342-7555.

Name and Address of Insurance Company

Notice shall be given by delivering it or sending it by certified mail or return receipt requested to:

Employer Representative

Employer

R.S. 23:1302 states that this notice should be posted in a convenient and conspicuous place in the employer's place of business.

Revised May 2003



www.laworks.net