Louisiana State Postings

iHRSource

Derechos de Embarazo de los Empleados

No Discriminación

Los empleadores de Louisiana que empleen a más de veinticinco empleados por cinco días de trabajo en cada uno 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 un empleado 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 substanciales;
- Proporcionar periodos de descanso compensados programados y más frecuentes a los empleados;
- Proporcionar desocupos 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 las tareas de elevación;
- Transferir temporalmente al empleado a un puesto vacante menos estresante o peligroso, si está calificado;
- Proporcionar reestructuración del trabajo a tareas livianas, si está disponible;
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos necesarios para realizar funciones laborales esenciales; e
- 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 proporcionar;
- Negarse a proporcionar para un programa de capacitación que constituya a un aprendiz, siempre que pueda completar el programa de capacitación al menos tres meses antes de la fecha prevista de parto para su licencia por embarazo;
- Dudar de buena fe del empleado o de su programa de formación que constituya a un aprendiz;
- Discriminarlos en compensación o en términos, condiciones o privilegios de empleo;
- Negar los mismos beneficios y privilegios de empleo otorgados a otros empleados que no estén discapacitados, incluida la forma de licencia por discapacidad o enfermedad disponible para empleados temporalmente discapacitados;
- Demorar la fecha de parto de un empleado; o
- Negarse a transferirla a un puesto menos estresante o peligroso, si así lo solicita y si existe una política, práctica o convenio colectivo que admita dicha transferencia.

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

Los 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://gcc.louisiana.gov/page/intro.

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

Noviembre 2021

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
The Department of Labor
www.laworks.net

Un programa de empleadores que ofrece igualdad de oportunidades de empleo y los servicios auxiliares están disponibles a pedido para las personas con discapacidades 1-800-259-5154 (TDD)

Discriminación Genética

Genética en el lugar de trabajo

La ley de Louisiana prohíbe la discriminación genética y limita las pruebas genéticas en la fuerza laboral. Los empleadores también deben informar en los centros de trabajo que ofrecen pruebas genéticas y pruebas preventivas de cáncer. Los empleados deben proporcionar al menos 15 días de anticipación antes de la duración o fecha en cualquiera tomando para programar la licencia para no interrumpir inútilmente las operaciones del empleador. Se un requerirá que un empleado comparta los resultados de las pruebas genéticas a sus compañeros preventivos de cáncer con el empleador.

El empleador no está obligado a proporcionar tiempo libre pagado para la licencia, para permitirle que el empleado use las vacaciones acumuladas o otra licencia apropiada.

Definiciones

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

1. **"medicamento genético"** se refiere a cualquier prueba de los empleados para rastrear los cambios en su material genético que pueden haberse desencadenado en un caso del cáncer, debido a la exposición a substancias tóxicas en el lugar de trabajo.
2. Los **"exámenes genéticos"** se definen como los servicios de salud prestados para utilizar, analizar o interpretar información genética con fines diagnósticos o terapéuticos, o para educación o asesoramiento genético.
3. **"Prueba genética"** se refiere del ADN humano, ARN, cromosomas y mapeos genéticos y metabólicos diferentes para detectar genotipos, cambios hereditarios o mutaciones con enfermedades genéticas con fines clínicos. Esto se aplica también a pruebas en los cromosomas (cariotipo y medios para detectar tipo específico).
4. **"información genética"** se refiere a cualquier organización que busca con el propósito de recopilar conocimiento con los empleados en relación con pruebas, síntomas y condiciones de empleo, o otro aspecto o protección involucrado en relación con el empleo o cualquier aspecto que sirva como otra organización.
5. **"Medicamento excusado"** significa aquellos servicios de atención médica que están de acuerdo con los estándares médicos basados en la evidencia y que se basan en los métodos e estándares recomendados con licencia dentro de la comunidad médica e utilizado de atención.
6. **"Detección preventiva del cáncer"** significa servicios de atención médica necesarios para la detección del cáncer en un individuo, incluidos entre otros, biopsias por resonancia magnética, ultrasonido o alguna combinación de pruebas.
7. **"Información genética principal"** se refiere a información sobre las pruebas genéticas de un individuo o de los miembros de la familia de un individuo, o la aparición de una enfermedad, o condición clínica o trastorno en los miembros de la familia del individuo.

No Discriminación

La ley de Louisiana también establece que un empleador, organización laboral o agencia de empleo no discriminará sobre la base de información genética o riesgos, y no empleador, organización laboral o centro cuyo uso de administración laboral que controle el aprendizaje, o capacitación en el trabajo o otro programa de capacitación no discriminará sobre la base de información genética principal.

Excepciones

Las excepciones a la prohibición de la discriminación genética incluyen información genética principal con una alerta de empleo en circunstancias limitadas. Puede solicitar o requerir información genética principal en circunstancias limitadas si se solicitan o requieren servicios genéticos, y se convierte en efecto del control genético de empleados llevan en el lugar de trabajo.

Si cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Louisiana al (225) 342-6969, o visítenos en www.gov.louisiana.gov/page/lcr. (La R.S. 23:291)

Usted puede obtener publicaciones en un lugar visible, actualizadas información para efectuar este procedimiento. R.S. 23:382, R.S. 23:368, 369 y 370

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
The Department of Labor
www.laworks.net

Revisado en agosto de 2022

Discriminación por Edad

Los 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. Fallar 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 empleo o de otro forma afectar adversamente el estatus de un empleado debido a la edad.
3. Reducir el salario de cualquier empleado de manera que pueda violar con los requerimientos aquí listados.

B. Está fuera de la ley que una agencia de empleo falle o rehusé referir una persona, o de otra forma discriminar contra cualquier persona o individuo debido a la edad, o clasificar o referir para empleo cualquier individuo basado en la edad.

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

1. Excluir o expulsar de una asociación o membresía, o de otro forma discriminar en contra de cualquier persona o individuo debido a la edad.
2. Limitar, segregar, o clasificar su membresía, o clasificar o fallar o rehusar al referir para empleo a una persona o individuo, de cualquier forma o manera que pueda privar o tienda a privar cualquier persona o individuo de empleo, o pueda limitar dichas oportunidades de empleo o de otro manera afectar adversamente su estatus 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 en una violación a las estipulaciones aquí 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 empleo 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, porque dicho individuo, miembro o aplicante para una membresía o hecho cargos, testificado, asistido, o participado en cualquier forma de investigación, procedimiento o juicio en virtud o las estipulaciones aquí listadas.

E. Está fuera de la ley que una agencia de empleo falle o fallé de referir a una persona o referir para trabajo, o de otra forma discriminar en contra, cualquier persona o individuo porque dicho individuo tiene características enfermizas, o el rehusar o referir para empleo cualquier persona o individuo en base a que dicho individuo tiene características de ciertas enfermizas.

F. 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 rasgos de ciertas enfermizas.

(2) Limitar, segregar, o clasificar la membresía, o clasificar o fallar o rehusar 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 adversamente afecte su estado como empleado o como aplicante para empleo, solamente porque dicha persona o individuo tiene características o rasgos de enfermedad.

(3) Causar o intentar el causar que un empleador discrimine contra una persona o individuo en violación con las provisiones aquí listadas.

G. Está fuera de la ley que un empleador discrimine contra cualquiera de sus empleados o aplicantes para empleados, para una agencia de empleo el discriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral el discriminar contra cualquier miembro de su organización o aplicante para membresía, porque dicho individuo, miembro o aplicante para membresía se opuso a cualquier práctica hecha fuera de la ley por esta Sección, o porque el individuo, miembro, o aplicante para membresía o hecho cargos, testificado, asistido, o participado en cualquier forma de investigación, procedimiento o juicio en virtud o las estipulaciones aquí listadas.

H. Está fuera de la ley que una agencia de empleo, organización laboral, o agencia de empleo al imprimir o publicar, o causar el que se imprima o publique, cualquier noticia o anuncio publicitario relacionado a empleo de dicha organización laboral, o referirse a cualquier clasificación o referencia para empleo por dicha agencia de empleo indicando cualquier preferencia, limitación, especificación, o discriminación basada en características o rasgos de ciertas enfermedades.

Actas 1987, No. 1 #26, §1

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-348-0850 o visítenos en www.gov.state.la.us/Page/lcr/lcr.htm or www.laworks.net. (La. R.S. 51:2231(c))

Todo empleador, agencia de empleo, y organización laboral debará poner y mantener puestos en un lugar visible del lugar de trabajo hasta ser notificados, lo cual será hecho por la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana. Jurgue en el memento agregado para efectuar dicho parte. R.S. 23:382, 384

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

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
www.laworks.net

Revisado Abril 2013

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) Fallar 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 empleo, porque dicho individuo tiene alguna características o rasgo de enfermedad.

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

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

B. Está fuera de la ley que una agencia de empleo falle o falle de referir o de rehusé o referir para trabajo, o de otra forma discriminar en contra, cualquier persona o individuo porque dicho individuo tiene características enfermizas, o el rehusé o referir para empleo cualquier persona o individuo en base a que dicho individuo tiene características de ciertas 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 rasgos de ciertas enfermizas.

(2) Limitar, segregar, o clasificar la membresía, o clasificar o fallar o rehusar 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 adversamente afecte su estado como empleado o como aplicante para empleo, solamente porque dicha persona o individuo tiene características o rasgos de enfermedad.

(3) Causar o intentar el causar que un empleador discrimine contra una persona o individuo en violación con las provisiones aquí listadas.

D. Está fuera de la ley que un empleador discrimine contra cualquiera de sus empleados o aplicantes para empleados, para una agencia de empleo el discriminar contra cualquier persona o individuo, o para una organización laboral el discriminar contra cualquier miembro de su organización o aplicante para membresía, porque dicho individuo, miembro o aplicante para membresía se opuesto a cualquier práctica hecha fuera de la ley por este Sección, o porque el individuo, miembro, o aplicante para membresía o hecho cargos, testificado, asistido, o participado en cualquier forma de investigación, procedimiento o juicio en virtud o las estipulaciones aquí listadas.

E. Está fuera de la ley que una agencia de empleo, organización laboral, o agencia de empleo al imprimir o publicar, o causar el que se imprima o publique, cualquier noticia o anuncio publicitario relacionado a empleo de dicha organización laboral, o referirse a cualquier clasificación o referencia para empleo por dicha agencia de empleo indicando cualquier preferencia, limitación, especificación, o discriminación basada en características o rasgos de ciertas enfermizas.

Actas 1987, No. 1 #26, §1

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión de Louisiana de Derechos Humanos en 1-888-348-0850 o visítenos en www.gov.state.la.us/Page/lcr/lcr.htm or www.laworks.net. (La. R.S. 51:2231(c))

Todo empleador, agencia de empleo, y organización laboral debará poner y mantener puestos en un lugar visible del lugar de trabajo hasta ser notificados, lo cual será hecho por la Comisión de la Fuerza Laboral de Louisiana. Jurgue en el memento agregado para efectuar dicho parte. R.S. 23:382, 384

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

LOUISIANA WORKFORCE COMMISSION
www.laworks.net

Revisado Abril 2013

Vehículos Automotores
de Otro Estado

Deberes de los empleados y empleadores

A. Cualquier persona que no residiendo en un estado al cual requiera registrar su de vehículo automotor o vehículos automotores no sea una persona cuyo sueldo empezada en esos estados debido a las siguientes fechas: día de alta anterior, o