

Indiana State Postings



NOTICIA DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

A su empleador le es requerido proveer pagos de beneficios bajo el Acta de Compensación para Trabajadores del Estado de Indiana.

Cualquier empleado que sea lesionado mientras esté trabajando debe reportar el accidente laboral inmediatamente a su supervisor, empleador o representante designado.

La compañía de seguro de compensación del trabajador o el administrador de la compañía

ES: _____

(nombre de la compañía) _____ (nombre de la compañía de seguro/administrador)

(nombre de la compañía de seguro/administrador)

(dirección)

(ciudad, estado, código postal)

(número de teléfono)

(persona de contacto)

Para más información acerca de sus derechos o los procedimientos bajo el sistema de compensación para trabajadores de Indiana, llame o escriba a:

Worker's Compensation Board of Indiana Ombudsman Division
402 W. Washington St., Rm W196
Indianapolis, IN 46204
(317) 232-3808 • 1-800-824-2667

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTACIÓN:

La intención de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Indiana de 1974, Código 22-51-11, de Indiana es asegurar, tanto como sea posible, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el estado.

El Departamento del Trabajo de Indiana tiene la responsabilidad primaria de administrar y hacer cumplir la Ley y la medida de seguridad y salud promulgadas según sus disposiciones.

Los requerimientos de la Ley incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES:

Cada empleador establecerá y mantendrá condiciones de trabajo que sean razonablemente seguras y saludables para los empleados y libres de riesgos reconocidos que causen o sea probable que causen la muerte o daños físicos graves a los empleados. La Ley también requiere que los empleados cumplan con las normas, reglas y regulaciones ocupacionales de seguridad y salud.

EMPLEADOS:

Todos los empleados acatarán las normas ocupacionales de seguridad y salud y todas las reglas, regulaciones y órdenes publicadas según la Ley, las cuales son aplicables a sus propias acciones y conductas.

INSPECCIÓN:

La Ley requiere que se proporcione una oportunidad a los empleados y a sus representantes para señalar posibles infracciones a la seguridad y salud a la oficina del Inspector del Departamento del Trabajo para ayudar en la inspección. Este requisito se puede cumplir permitiendo que un representante de los empleados y un representante del empleador acompañen al inspector durante la inspección. Desde que haya un representante de empleados, el inspector consultará con un número razonable de empleados.

QUEJA:

Los empleados tienen el derecho de presentar una queja ante el Departamento del Trabajo. Habrá una inspección donde existan motivos razonables para que el Departamento del Trabajo considere que puede haber un riesgo. A menos que se otorgue permiso a los empleados que se quejen para revelar su nombre, estos nombres serán retenidos por parte del empleador. Número de teléfono (317) 232-3092.

La Ley prevé que ningún empleador despedirá, suspenda o discriminará de otro modo en términos de condiciones de empleo a los empleados por haber participado en prácticas seguras o por presentar una queja, testificar o actuar de otro modo para ejercer sus derechos según la Ley.

Los empleados que consideren que han sido discriminados pueden presentar una queja ante el Departamento del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación. Tenga en cuenta que las extensiones del requisito de 30 días para presentar se pueden otorgar bajo ciertas circunstancias especiales, tales como donde el empleador ha ocultado o inducido a error al empleado en un procedimiento de denuncia-arbitraje, que está pendiente, no se considera justificación para extender el período de presentación de 30 días. El Comisionado del Trabajo Investigará dicha queja y si encuentra discriminación en infracción de la Ley, ordenará al empleador que proporcione la ejecución a los empleados. Esta ejecución puede incluir la reinstalación, reincorporación al empleo con salarios atrasados y modificación de antigüedad.

A todos los empleados también se les otorga protección de discriminación según la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (Federal Occupational Safety and Health Act) y puede presentar una queja ante el secretario del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación.

NOTIFICACIÓN DE INFRACCIÓN:
Cuando haya ocurrido un alegato de infracción de cualquier provisión de la Ley, el Departamento del Trabajo emitirá, cuando antes, una orden al empleador a quien se le requirirá que la publique en un lugar destacado en o cerca del lugar donde ocurrió el alegato de infracción hasta que se considere segura y se proporcionen las garantías establecidas o 3 días lo que sea más largo.

EMPLEADORES: Este cartel se debe publicar de forma destacada en el lugar de trabajo.

MULTAS PROPUESTAS:

La Ley establece multas CIVILES de no más de \$7,000 por cada infracción grave, y multas CRIMINALES de hasta \$7,000 por cada infracción de menor gravedad. Al empleador que no corrija una infracción dentro del período de corrección prescrito se le puede imponer una multa CIVIL de no más de \$7,000 por cada día más allá de la fecha de corrección durante el cual la infracción continúa. Serán lo indicado de otro modo más abajo que involucran el fallecimiento de un trabajador, cualquier empleador que a sabiendas o repetidamente infrinja la ley no se pueden imponer multas CIVILES de no más de \$70,000 por cada infracción y una multa de no menos de \$5,000 por cada infracción conocida. Una infracción de publicación de requisitos puede conllevar una multa de hasta \$7,000.

Multas propuestas conjuntamente con el fallecimiento de un trabajador

Un empleador quien a sabiendas infrinja la ley y donde no pueda determinar razonablemente que tal infracción contribuyó a la muerte de un empleado, se le impondrá una multa civil de no menos de \$6,402 por cada infracción y se le puede imponer una multa civil de hasta \$132,998 por cada infracción.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:

La Ley alienta los esfuerzos por el trabajo y la administración, ante las inspecciones del Departamento del Trabajo, para disminuir lesiones y enfermedades que surgen del empleo.

La Ley alienta a los empleadores y a los empleados a disminuir voluntariamente los riesgos en el sitio de trabajo y a desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo o industrias.

Tal acción de cooperación se enfocará inicialmente en la identificación y eliminación de riesgos que pudiesen ocasionar la muerte, lesiones o enfermedades a los trabajadores y supervisores.

La Ley establece un servicio de consulta para asistir al cumplimiento voluntario y brindar recomendaciones para la reducción de las infracciones citadas. Este servicio está disponible mediante una solicitud por escrito del empleado a: indiana@indiana.gov o al teléfono (317) 232-2088.

COBERTURA:

La Ley no impone a quienes están contratados para servicio doméstico en una vivienda privada o similar, ni a quienes están amparados por una agencia federal. Los excooperados de la cobertura de la Ley incluyen a los empleados en servicios marítimos, quienes están amparados por el Departamento del Trabajo de EE. UU. y los empleados en actividades de energía atómica quienes están amparados por la Comisión de Energía Atómica.

NOTA:

Según un plan aprobado el 6 de marzo de 1974, por el Departamento del Trabajo de EE. UU., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA), la Administración Regional V, el Departamento del Trabajo, y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, en 2301 South Dearborn Street, Chicago, Illinois 60604; Número de teléfono (312) 353-2220.

MÁS INFORMACIÓN:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE INDIANA
402 West Washington Street, Room W196
Indianapolis, Indiana 46204
Teléfono: (317) 232-2655
TTY/voz: (800) 743-3333
Fax: (317) 232-3790
Internet: <http://www.in.gov/dwd>

Restricciones de horas de trabajo para adolescentes

Los empleadores de menores que tienen 14, 15, 16 o 17 años de edad están obligados por ley a publicar el número máximo de horas que los menores pueden trabajar cada día de la semana. La información debe publicarse en un lugar visible o en lugares donde los avisos se publican habitualmente. Para obtener copias adicionales, visite www.in.gov/do/youtheemployment.htm.

Menores de 14 y 15 años

- 3 horas por día escolar
- 8 horas por día no escolar
- 18 horas por semana escolar
- 40 horas por semana no escolar

Puede no funcionar antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m. pero puede funcionar hasta 9:00 p.m. desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo, excepto en una noche seguida de un día escolar.

Solo puede trabajar fuera del horario escolar, (No durante el horario escolar normal)

Menores de 16 y 17 años

- 9 horas por día
- 40 horas por semana escolar
- 48 horas por semana no escolar
- No más de 6 días por semana.
- No trabajar antes de las 6 a.m.

Hasta las 10:00 p.m. en noches seguidas de un día escolar. No hay hora de finalización restringida en las noches que no siguen un día escolar.

No puede trabajar en un establecimiento abierto al público después de las 10:00 p.m. o antes de las 6:00 a.m. a menos que otro empleado de los menos 18 años también trabaje durante las mismas horas que el menor.

Con permiso por escrito de los padres, los menores de 16 y 17 años pueden trabajar hasta las 11:00 p.m. en noches seguidas de un día escolar.

Departamento de Trabajo de Indiana / Oficina de Empleo Juvenil
402 West Washington Street, Room W195, Indianapolis, Indiana 46204
Teléfono: (317) 232-2655 • Fax: (317) 233-3790
Voz Tlx: 1-800-743-3333
Correo electrónico: youthemployment@dol.in.gov
Web: www.in.gov/do/youtheemployment.htm



Esta Empresa es Sujeta a las Leyes de Indiana de Seguro de Desempleo

Si usted pierde su empleo o trabaja menos de tiempo completo, descubre si usted puede ser elegible para el seguro de desempleo reportándose inmediatamente a la oficina más cercana de Indiana Desempeño de Labor.

Para solicitar beneficios, por favor traiga su tarjeta de Seguro Social, el nombre y la dirección correcta de su patrono más reciente.

No se hace ninguna deducción del pago de los empleados de parte del seguro de desempleo. Este patrón paga este impuesto.

Si usted tiene más preguntas sobre este programa, póngase en contacto con el departamento de Indiana Desempeño de Labor, Avenida Del Norte Del Senado 10, Indianapolis, IN 46204. Teléfono: 1-800-891-6499.

www.in.gov/dwd
1-800-891-6499



Ley de Salario Mínimo de Indiana



\$7.25 por hora

Departamento de Trabajo de Indiana
402 West Washington St., Rm 195
Indianapolis, IN 46204
(317) 232-2655
www.in.gov/dwd

La ley de Indiana requiere que este póster sea publicado en un lugar llanamente en la área donde trabajan los empleados.

La mayoría de los empleadores y empleados de Indiana están cubiertos por las disposiciones de sobretiempos y salario mínimo de la Ley de Normas de Pagos para el Estado (FLSA, por sus siglas en inglés) federal; sin embargo, aquellas que no están cubiertas bajo la ley federal pueden estar cubiertas por la Ley de Salario Mínimo de Indiana.

Tanto el salario mínimo estatal de Indiana como el federal aumentarán de \$6.55 por hora a \$7.25 por hora y entrarán en vigencia el 24 de julio de 2009.

La Ley de Salario Mínimo de Indiana generalmente exige a los empleadores a pagar a los empleados por lo menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas y pagar a los empleados 1½ veces su tarifa regular de pago ("Compensación por sobretiempos") cuando los empleados trabajen más de cuarenta (40) horas durante una semana de trabajo. Sin embargo, existen muchas excepciones al requerimiento de pagar horas por sobretiempos. La mayoría de esas excepciones las puede encontrar en el Código de Indiana § 22-2-2-3 (a) - (p).

La ley de Indiana requiere que cada empleador sujeto a la Ley de Salario Mínimo de Indiana proporcione a cada empleado una declaración de las horas trabajadas por el empleado, el salario pagado a éste y una lista de las deducciones hechas. Asimismo, la Ley de Salario Mínimo de Indiana prohíbe la discriminación en función al sexo.

Empleados que reciben propina

Generalmente, los empleadores deben pagar a los empleados que reciben propina por lo menos \$2.13 por hora si el empleador reclama un crédito por propinas. Si las propinas de los empleados combinadas con el salario por hora no llegan a ser igual que el salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.

Salario de capacitación

Los empleadores de Indiana deben pagar \$4.25 por hora a los empleados que tengan menos de 20 años de edad durante los primeros 90 días consecutivos calendario después que el empleado sea inicialmente contratado por el empleador.

Violaciones

La Ley de Salario Mínimo de Indiana propone sanciones tanto penales como civiles por la violación de la Ley de Salario Mínimo de Indiana.

Para obtener información adicional

Para obtener información adicional, comuníquese con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de Indiana por correo electrónico a wagehour@dol.in.gov o llame al (317) 232-2655.

Aviso al empleador / empleados

Este aviso tiene su propósito bajo la Ley de Salario Mínimo que requiere anunciar un aviso con respecto a los aspectos de esta ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario Mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que se acaba proporcionar. Según el Departamento de Trabajo Laborista; donde Estados y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente.

La igualdad de oportunidades laborales es Ley

Los candidatos a puestos de trabajo y empleados de la mayoría de los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales con una dotación de seis o más personas cuentan con protección legal, a nivel estatal y federal, contra la discriminación por los siguientes motivos:

- Raza
- Linaje
- Color
- Religión
- Sexo
- Nacionalidad
- Discapacidad
- Condición de Veterano

Esto incluye:

Prácticas discriminatorias de contratación, despido, capacitación, disciplina, remuneración, promoción y otros términos o condiciones de empleo.

Negación de otorgar los mismos beneficios o privilegios

Negación de satisfacer condiciones edilicias especiales razonables para una persona calificada con una discapacidad o a un empleado con profundas creencias religiosas.

Realización de exámenes médicos (excepto en circunstancias limitadas).

Hostigamiento a los empleados por su pertenencia a una clase protegida.

Represalias contra una persona por presentar un reclamo, testificar en una audiencia o colaborar en una investigación.

No el contratar a un aplicante basándose en su condición de veterano.

Contactenos:
Indiana Civil Rights Commission
100 North Senate Avenue, Room N103
Indianapolis, IN 46204
Oficina: (317) 232-2800
Llamada sin cargo: (800) 628-2909
Personas con problemas auditivos:
(800) 743-3333
Fax: (317) 232-6580
Correo electrónico: icrc@cr.in.gov
Sitio: www.in.gov/cr

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

