

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 Indiana de 1974, Código 22-2-6-1, 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 las medidas 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 libere de riesgos reconocidos que causen o sea probable que causen la muerte o algún daño grave a la persona. 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 conducta.

INSPECCIÓN:

La Ley requiere que se proporcione una oportunidad a la empresa y a sus representantes para señalar posibles infracciones a la seguridad y salud a la atención del Inspector del Departamento del Trabajo para que realice una inspección. Este requisito se puede cumplir permitiendo que un representante de los empleados y un representante del empleador acompañen al inspector durante la inspección. Donde no haya un representante de empleado, el inspector consultará con un número razonable de empleados.

QUEJA:

Los empleados tienen el derecho de presentar una queja ante el Departamento del Trabajo. Nadie es inspeccionado debido a una queja o a sus motivos para que el Departamento del Trabajo considere que puede haber un riesgo. A menos que se otorgue permiso a las empresas que se quieren revisar sus nombres, estos nombres serán retenidos por parte del empleador. Número de teléfono (317) 232-2892.

La Ley prevé que ningún empleador después, suspendido a discriminación de otro modo en términos de condiciones de empleo contra los empleados por rechusarse a participar en prácticas no seguras o por presentar una queja, beneficiar o actuar de otro modo para ejercer sus derechos según la Ley.

Los empleadores que consideran que han sido discriminados pueden presentar una queja ante el Departamento del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de infracción. Tenga en cuenta que las extensiones del requisito de 30 días para presentar se pueden otorgar bajo ciertas circunstancias especiales. Más como dice el empleador el resultado de un alegato a error al empleado en relación con los motivos para el alegato. Sin embargo, un procedimiento de denuncia-arbitraje, que está pendiente, no se considera justificación para una extensión del período de presentación de 30 días. El Comandante del Trabajo investigará dicha queja y si encuentra discriminación en infracción de la ley, ordenará al empleador que proporcione la extensión a los empleados. Este alegato puede incluir la notificación, reintegración al empleo con salario satisfecho y restitución 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 Comandante 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 cuanto antes una orden al empleador, a quien se le requiere que la publique en un lugar destacado en o cerca del lugar donde ocurrió el alegato de infracción hasta que se considere seguro y se proporcionen las garantías establecidas o 5 días lo que sea más largo.

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

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/dol/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 hábiles consecutivos

No hay hora de inicio entre las 12:00 a.m. y las 6:00 a.m. Hasta las 10:00 p.m. en noches seguidas de un día escolar

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

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 al menos 18 años también trabaje durante las mismas horas que el menor.

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

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

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

La mayoría de los empleadores y empleados de Indiana están cubiertos por las disposiciones de subdesarrollo y salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas (LSA) por sus saldos en empleo 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 § 22-2-3 (a) - (g).

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 este 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 \$2.15 por hora si el empleador reclama un crédito por propina. Si las propinas de los empleados combinadas con el salario por hora no logran 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 es inicialmente contratado por el empleador.

Violaciones

La ley de Indiana proporciona 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 wageandhours@doit.in.gov o llame al (317) 232-2655.

Aviso al empleador / empleados

Se está otorgando un aviso al empleador y a los empleados sobre el salario mínimo que requiere anunciarlo un aviso con respecto a los aspectos de uso. Los empleadores son requeridos a anunciar el valor Federal del Salario Mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que se otorga proporcionalmente. Según el Departamento de Paridad Laboral, dicho Federal y la ley de Indiana tienen las bases 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
- Color
- Sexo
- Discapacidad
- Linaje
- Religión
- Nacionalidad
- 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 edíficas 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) 232-2600
Llamada sin cargo: (800) 628-2909
Personas con problemas auditivos: (800) 743-3333
Fax: (317) 232-6580
Correo electrónico: icrc@doit.in.gov
Site: www.in.gov/icrc

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

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

Si Usted pierde su trabajo o trabaja menos de tiempo completo, puede ser elegible para recibir beneficios del seguro de desempleo. La información está disponible en línea en www.in.gov/dwd. Las computadoras están disponibles en cualquier Centro WorkOne de Indiana.

No hay deducciones del salario de los empleados por concepto de seguro de desempleo. El empleador paga el seguro de desempleo.

www.in.gov/dwd
1-800-891-6499
For TDD/TTY: 317-232-7560

SP-IN-S

© 2024 ALLC

Employee:
For additional information on our services, please visit our local sales associates or visit us at www.adp.com
The ADP logo and marks are the property of their respective owners.