Indiana State Postings

Always Designing for People

INDIANA

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

DWD
INDIANA DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT

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 benefcios 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. Este empleador paga el seguro de desempleo.

1-2024

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

IOSHA

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTACIÓN:

La intención de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Indiana de 1974, Código 22-8-1.1, 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 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 conducta.

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 atención 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. Donde no 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 sus nombres, estos nombres serán retenidos por parte del empleador. Número de teléfono (317) 232-2693.

La Ley prevé que ningún empleador despedirá, suspenderá o discriminará de otro modo en términos de condiciones de empleo contra los empleados por rehusarse a participar en prácticas no 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 relación con los motivos para el despido. Sin embargo, un procedimiento de demanda-arbitraje, que esté pendiente, no es considerará justificación para una extensión del 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 reparación a los empleados. Esta reparación puede incluir la reconstrucción, reincorporación al empleo con salario atrasado 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 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 cuanto antes una orden al empleador, a quien se le requerirá 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.

MULTAS PROPUESTAS:

La Ley establece multas CIVILES de no más de $7,000 por cada infracción grave, y multas CIVILES 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 promediar una multa CIVIL de no más de $7,000 por cada día más allá de la fecha de corrección durante el cual tal infracción continúa. Salvo lo indicado de otro modo más abajo que involucre el fallecimiento de un trabajador, cualquier empleador que a sabiendas o repetidamente infrinja la ley se le 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 se pueda determinar razonablemente que tal infracción contribuyó a la muerte de un empleado, se le impondrá una multa civil de no menos de $9,472 por cada infracción y se le puede imponer una multa civil de hasta $132,598 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 surjan 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 e industrias.

Tal acción de cooperación se enfocaría inicialmente en la identificación y eliminación de riesgos que pudieran 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 anulación de las infracciones citadas. Este servicio está disponible mediante una solicitud por escrito del empleado a INSafe. Número de teléfono (317) 232-2688.

COBERTURA:

La Ley no amparo a quienes estén contratados para servicio doméstico en una vivienda privada o similar, ni a quienes estén amparados por una agencia federal. Los exceptuados de la cobertura de la Ley incluye a los empleados en aeronaves marítimas, quienes estén amparados por el Departamento del Trabajo de EE. UU. y los empleados en actividades de energía atómica quienes estén amparados por la Comisión de Energía Atómica.

NOTA:

Según un plan aprobado el 8 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), el Estado de Indiana proporciona protección de seguridad y salud a los trabajadores en todo el estado. OSHA monitorizará la operación de este plan para garantizar que mantiene la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja en relación con la administración estatal de este plan, directamente a la Oficina Regional de la OSHA, la Administración Regional V, el Departamento del Trabajo, y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, en 230 South Dearborn Street, Chicago, Illinois 60604; Número de teléfono (312) 353-2220.

MÁS INFORMACIÓN:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE INDIANA
402 West Washington Street, Room W165
Indianapolis, Indiana 46204

Teléfono: (317) 232-2655
TTY/tcc: (800) 743-3333
Fax: (317) 233-3790
Internet: http://www.in.gov/labor

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

¿Sirvió usted en el ejército de los Estados Unidos? ¿Sigues sirviendo?
☑ Servicio activo ☑ Reservas ☑ Guardia Nacional

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Tratamiento de abuso de sustancias y salud mental
VA cuenta con una variedad de recursos de salud mental, información, opciones de tratamiento y más, todos accesibles para veteranos, partidarios de veteranos y el público en general.
MentalHealth.va.gov

Recursos educativos federales
Los beneficios educativos del VA ayudan a los veterano, mientrtros del servicio y sus familiares calificados con necesidades como pagar la matrícula universitaria, encontrar la escuela o el programa de capacitación adecuado y obtener asesoramiento profesional.
Va.gov/education

Oficina de Vehículos Motorizados de Indiana
Indicadores de matrículas para militares, veteranos y cónyuges sobrevivientes en apoyo a veteranos y militares.
Cursos de seguridad para motociclistas brindados por militares
Renovación/reemplazo de matrículas y licencias de conducir
Programa de exención de habilidades para la licencia de conducir comercial militar
Votación para ciudadanos militares en el extranjero
In.gov/bmv/resources/military-families

Recursos para veteranos pertenecientes a minorías
El Centro para veteranos pertenecientes a minorías es el modelo del Departamento de Asuntos de Veteranos para la cooperación interinstitucional y dentro de las agencias, con el fin de garantizar que todos los veteranos reciban el mismo servicio independientemente de su raza, origen, religión o género.
Va.gov/centerforminorityveterans

Compensación por discapacidad federal
La compensación por discapacidad del VA (pago) ofrece un pago mensual libre de impuestos a los veteranos que se enfermaron o lesionaron mientras prestaban servicio en el ejército y a los veteranos cuyo servicio empeoró una condición existente.
Va.gov/disability

Beneficios y servicios del estado de Indiana
Créditos fiscales y exenciones de impuestos a la propiedad
Matrículas para veteranos
Beneficios educativos para veteranos y dependientes
Fondo de ayuda para familias militares
Licencia de caza y pesca reducida
Programas para mujeres veteranas
Cementerio conmemorativo para veteranos de Indiana
Veteranos de Indiana caen
In.gov/dva (317) 232-3910
Localice la oficina de servicios para veteranos de su condado

Asistencia legal
El Proyecto de Asistencia Militar (MAP) es un proyecto estatal que brinda asesoramiento legal civil gratuito y representación directa a militares, veteranos y dependientes de bajos ingresos de Indiana que reúnen los requisitos.
Indianalegalservices.org/map

Empleo y reempleo
Indiana ofrece servicios de empleo a veteranos en los centros WorkOne. Los veteranos son los primeros en la fila y cada oficina cuenta con un representante de veteranos que los ayuda con sus necesidades de empleo.
In.gov/dwd/veterans-services/contacts

YOU HAVE A LOCAL EXPERT FIND YOUR COUNTY VETERAN SERVICE OFFICER (CVSO)
SCAN HERE!
(800) 400-4520

Departamento de Asuntos de Veteranos de Indiana
(800) 400-4520
IN.GOV/DVA

VA U.S. Department of Veterans Affairs
va.gov (800) 698-2411

855.VA.WOMEN
WOMEN VETERANS CALL CENTER

Veterans Crisis Line
Military Crisis Line

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/youthemployment.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 W196,
Indianapolis, Indiana 46204
Teléfono: (317) 232-2655 • Fax: (317) 233-3790
Voz TTY: 1-800-743-3333
Correo electrónico: youthemployment@dol.in.gov
Web: www.in.gov/dol/youthemployment.htm

Ley de Salario Mínimo de Indiana

Departamento de Trabajo de Indiana
402 West Washington ST., Rm 196
Indianapolis, IN 46204
(317) 232-2655
www.in.gov/dol

$7.25 por hora

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 sobretiempo y salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus siglas en inglés) federal; sin embargo, aquellas que no estén 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 sobretiempo") cuando los empleados trabajan más de cuarenta (40) horas durante una semana de trabajo. Sin embargo, existen muchas excepciones al requerimiento de pagar horas por sobretiempo. La mayoría de esas excepciones las puede encontrar en el Código de Indiana § 22-2-2-3 (e) – (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 es inicialmente contratado por el empleado.

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 wagehour@dol.in.gov o llame al (317) 232-2655

Aviso al empleador / empleados

Si estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal 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
- 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 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.

El no contratar a un aplicante basándose en su condición de veterano.

Contáctenos:
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@icrc.in.gov
Sitio: www.in.gov/icrc

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

C0824

INDIANA

SP-IN-S

© 2024 ALLC

C0824 • 0824 • v15

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240809

Compliance Date August 2024

Always Designing for People