

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 está 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 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:



INDIANA DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT

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

Si Usted pierde su trabajo o trabajos 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. Este empleador paga el seguro de desempleo.

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

PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTACIÓN: La intención de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Indiana de 1974, Código 22-6-1, es Indiana en 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 enseñar y hacer cumplir la ley y las medidas de seguridad y salud promulgadas según sus disposiciones.

Los representantes de la Ley incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES: Cada empleador está obligado a proporcionar condiciones de trabajo que sean razonablemente seguras y saludables para los empleados y a tomar medidas de seguridad y salud promulgadas según sus disposiciones. La Ley también requiere que los empleadores cooperen con las normas, reglas y regulaciones establecidas 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 ser oírse en relación con la seguridad y salud a la inspección del Inspector del Departamento del Trabajo antes de la inspección. Este requisito se puede cumplir permitiendo que un representante de los empleados o un representante del empleador acompañe al inspector durante la inspección. Cuando se haya un representante de los 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, incluso una presentación escrita cuando muchos empleados o una queja de un empleado o de un representante de los empleados, que se otorga permiso a los empleados que se quejan para revelar su nombre, sobre cualquier asunto relacionado con la Ley. Números de teléfono: (317) 232-3893.

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

Los empleados que cuestionen que han sido discriminados pueden presentar una queja ante el Departamento del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación. Tras el cumplimiento con las ordenanzas del requisito de 21 días para presentar su reclamo, el empleador puede iniciar un proceso de mediación. Si el empleador ha iniciado un proceso de mediación, el empleador no puede iniciar un proceso de mediación con el Departamento del Trabajo. Sin embargo, un procedimiento de denuncia voluntaria, que es confidencial, con un consentimiento. Justificación para una extensión del período de prescripción de 30 días del Consenso del Departamento del Trabajo de 30 días de un consentimiento de mediación. Este consentimiento puede ser otorgado por el empleador o el empleado. Este consentimiento no constituye una renuncia a los derechos del empleado que promueve la intención y la ley, además del consentimiento puede incluir la inscripción, el reconocimiento del empleo con valores asociados y mediación de arbitraje.

A fin de que los empleadores tengan en cuenta la 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 Departamento del Trabajo en el plazo de 30 días del alegato de discriminación.

NOTIFICACIÓN DE INFRACCIÓN: Cuando haya ocurrido un alegato de infracción de cualquier promesa de la Ley, el Departamento del Trabajo emitirá cuantitativa una orden al empleador o quien sea el responsable que la publicase en un lugar destacado en el caso del lugar donde ocurrió el alegato de infracción, cuando se considere queja y promueve los procedimientos establecidos en la ley que más le que.

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



BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

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

Tratamiento de abuso de sustancias y salud mental
Un cuenta con una variedad de recursos de salud mental, información, opciones de tratamiento y más, todos accesibles para veteranos, post-veteranos y el público en general.

Recursos educativos federales
Los beneficios educativos del VA ayudan a los veteranos, miembros del servicio y sus familiares calificadas con necesidades como pagar la matrícula universitaria, encontrar la escuela o el programa de capacitación educativo y obtener asesoramiento profesional.

Oficina de Vehículos Motorizados de Indiana
Indicaciones de matrícula para militares, veteranos y viudos sobrevivientes en Indiana y veteranos y viudos.

Recursos para veteranos pertenecientes a minorías
El Centro para veteranos pertenecientes a minorías es el punto de contacto del Departamento de Asuntos de Veteranos para la cooperación interracial y el apoyo de los veteranos, con el fin de garantizar que todos los veteranos reciban el mismo servicio independientemente de su raza, origen, religión y género.

Compensación por discapacidad federal
La compensación por discapacidad del VA puede ofrecer un pago mensual libre de impuestos a los veteranos que se informaron o experimentaron lesiones o enfermedades durante el servicio y los veteranos cuyo servicio impidió una condición existente.

Beneficios y servicios del estado de Indiana
Oportunidades y servicios de respuesta 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 veteranos desempleados.
Gobierno con veteranos para los veteranos de Indiana.
Veteranos de Indiana.com

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 la rama de guerra de Indiana que reúnen los requisitos.

Empleo y reemplazo
Indiana ofrece servicios de empleo a veteranos en los centros WorkOne. Los veteranos con las patentes en la lista y cada oficina cuenta con un representante de veteranos que les ayude con sus solicitudes de empleo.

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 en los lugares donde los avisos se publican habitualmente. Para obtener copias adicionales, visite www.in.gov/departmentoflabor.

Menores de 14 y 15 años
3 horas por día escolar
10 horas por día no escolar
40 horas por semana no escolar
Puede no trabajar más de 2:30 a.m. o después de las 2:00 p.m. pero puede trabajar hasta 5:00 p.m. desde el 1.º de junio hasta el Día del Trabajo, excepto en el caso nocturno 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
60 horas por semana no escolar
No más de 6 horas laborales consecutivas
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 se agotan en día escolar
No puede trabajar en un establecimiento abierto al público después de las 12:00 p.m. o antes de las 0:00 a.m. a menos que otro empleado 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) 233-3796
Toll Free: 1-800-940-3333
Correo electrónico: youthemployment@ind.gov
Web: www.in.gov/departmentoflabor

Ley de Salario Mínimo de Indiana

Departamento de Trabajo de Indiana
402 West Washington St., Box 155
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 bien visto en el área donde trabajan los empleados.

La mayoría de los empleadores y empleados de Indiana están cubiertos por las disposiciones de salario mínimo y salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) por sus horas de trabajo 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 \$6.05 por hora a \$7.25 por hora y entrarán en vigencia el 24 de julio de 2024.

La ley de Salario Mínimo de Indiana generalmente exige a los empleadores a pagar a los empleados por el tiempo de salario mínimo por todos los horas trabajadas y pagar a los empleados 1 1/2 veces su tarifa regular de pago ("Compensación por sobretiempos") cuando los empleados trabajan más de cuarenta (40) horas durante una semana de trabajo. Sin embargo, existen muchas excepciones al requerimiento de pago horas por sobretiempos. La mayoría de esas excepciones les puede encontrar en el Código de Indiana § 22-2-3-96 - 99.

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

Empleados que reciben propina
Generalmente, los empleadores deben pagar a los empleados que reciben propina por el menos \$2.13 por hora si el empleador reclama un crédito por propina. Si las propinas de los empleados combinadas con el salario que haya en juego a su favor 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 calendarizados después de 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 payroll@ind.gov o llame al (317) 232-2655.

Aviso al empleador / empleados
Se requiere tener un póster de la ley de salario mínimo que reciba asesoramiento un aviso con respecto a los requisitos de ley. Los empleadores que desearán declarar a un empleador o empleador de Salario Mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que sea visible en un lugar que sea accesible a los empleados. Adicionalmente se requiere el aviso que sea visible en un lugar que sea accesible a los empleados. Adicionalmente se requiere el aviso que sea visible en un lugar que sea accesible a los empleados. Adicionalmente se requiere el aviso que sea visible en un lugar que sea accesible a los empleados.

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
- Etnia
- Color
- Religión
- Sexo
- Nacionalidad
- Discapacidad
- Condición de Veterano

Prácticas incluyen:
Estatos discriminatorios 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.

Contactos:
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) 232-4580
Correo electrónico: icrc@ind.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.

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 en los lugares donde los avisos se publican habitualmente. Para obtener copias adicionales, visite www.in.gov/departmentoflabor.

Menores de 14 y 15 años
3 horas por día escolar
10 horas por día no escolar
40 horas por semana no escolar
Puede no trabajar más de 2:30 a.m. o después de las 2:00 p.m. pero puede trabajar hasta 5:00 p.m. desde el 1.º de junio hasta el Día del Trabajo, excepto en el caso nocturno 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
60 horas por semana no escolar
No más de 6 horas laborales consecutivas
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 se agotan en día escolar
No puede trabajar en un establecimiento abierto al público después de las 12:00 p.m. o antes de las 0:00 a.m. a menos que otro empleado 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) 233-3796
Toll Free: 1-800-940-3333
Correo electrónico: youthemployment@ind.gov
Web: www.in.gov/departmentoflabor

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente