Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA **SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

INTRODUCCIÓN:

La intención de la Ley de 1974 de Seguridad y Salud Ocupacional del Estado de Indiana, Código de Indiana 22-8-1. I, es asegurar, en la medida de lo posible, condiciones seguras y saludables para los trabajadores del Estado.

El Departamento de Indiana del Trabajo tiene como responsabilidad primaria administrar y hacer cumplir la Ley y los estándares de seguridad y de la salud promulgados bajo sus disposiciones.

Los requisitos la Ley incluyen los siguientes detalles:

PATRONES:

Cada patrón debe establecer y mantener condiciones de trabajo que sean razonablemente seguras y saludables para los empleados y libres de riesgos reconocidos que causen o puedan causar deceso o daño físico grave a sus empleados. Además la Ley requiere que los patrones cumplan con las Normas, Reglamentos y Reglas de Seguridad y Salud Ocupacional.

EMPLEADOS:

Cada empleado deberá cumplir con todas las normas, reglas, reglamentos y disposiciones de seguridad y salud ocupacional, publicadas conforme a la Ley que apliquen a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

INSPECCIÓN:

La Ley exige que se les dé la oportunidad a los empleados y a sus representantes, que denuncien posibles violaciones en la seguridad y salud ante el inspector del Departamento del Trabajo ayudando así en la inspección. Puede cumplirse con este requisito al permitirse que un representante del patrón y un representante de los empleados, puedan acompañar al inspector durante la inspección. Cuando no haya un representante de los empleados, el inspector debe consultar con una cantidad razonable de empleados.

Los empleados tienen el derecho de deponer una denuncia con el Departamento del Trabajo. Habrá una inspección si hay razones suficientes para que el Departamento del Trabajo crea que pueda existir peligro. Los nombres de los empleados que realicen la denuncia serán resguardados, y no públicos ante sus patrones. Número telefónico: (317) 232-2693.

La Ley establece que ningún patrón debe despedir, suspender o discriminar a un empleado, si los mismos realizan una denuncia; testifican o actúan de acuerdo a la ley que protege sus derechos como trabajadores y/o se niegan a trabajar bajo prácticas inseguras o de riesgo para los mismos.

Cualquier empleado que piense que haya sido discriminado puede completar una denuncia ante el Departamento de Trabajo, dentro de un plazo de 30 días de ejercida tal discriminación, Por favor, tenga en cuenta que es posible obtener extensiones al plazo de 30 días bajo ciertas circunstancias especiales; por ejemplo cuando el patrón esconde o engaña al empleado respecto a la razón de su despido. Sin embargo, un procedimiento conciliatorio de arbitraje que está pendiente no se considera una justificación para extender un periodo de extensión de plazo. El Comisario del Trabajo debe investigar dicha denuncia y, de corroborar una discriminación que viole la Ley, deberá ordenar al patrón que establezca una indemnización correspondiente al desagravio padecido por el/los empleados. Esta indemnización puede incluir recontratación, reincorporación al trabajo con sueldo retroactivo y restablecimiento de antigüedad.

La Ley Federal de la Seguridad y Salud Ocupacional ofrece protección a los empleados víctimas de discriminación. Los empleados pueden completar una denuncia ante La Secretaría del Trabajo de los Estados Unidos en un plazo de 30 días a partir de la supuesta discriminación.

NOTIFICACIÓN DE VIOLACIÓN:

Cuando se produzca cualquier violación a las disposiciones de la Ley, el Departamento de Trabajo deberá emitir una orden por escrito al empleador. Este estará obligado a publicar esa nota en un lugar destacado, visible para los trabajadores o cerca del lugar donde ocurrió la presunta violación, y deberá permanecer visible hasta que sea seguro y se hayan implementado las garantías exigidas o por un período de 3 días; lo que tome más tiempo.

SANCIONES PROPUESTAS:

La Ley establece penas CIVILES de no más de \$7,000 por cada infracción grave y penas CIVILES de hasta \$7,000 por cada infracción no grave. A cualquier empleador que no corrija una violación dentro del período correctivo prescrito se le puede imponer una multa CIVIL de no más de \$7,000 por cada día posterior a la fecha correctiva durante la cual dicha violación continúe. Salvo que se indique lo contrario a continuación en relación con la muerte de un trabajador, cualquier empleador que infrinja consciente o repetidamente la Ley puede recibir multas CIVILES de no más de \$70,000 por cada violación y se impondrá una multa de no menos de \$5,000 por cada violación consciente. Una violación de los requisitos de publicación puede acarrear una multa de hasta \$7,000.

Sanciones propuestas debido a la muerte de un empleado

Un empleador que viole la Ley conscientemente y donde se pueda determinar razonablemente que dicha violación ha contribuido a la muerte de un empleado, se le aplicará una multa civil de no menos de \$9,472 por cada violación y se le puede aplicar una multa civil de hasta \$132,598 por cada violación.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:

La Ley fomenta los esfuerzos por parte de trabajadores y la gerencia, antes de una inspección del Departamento del Trabajo, para reducir daños o enfermedades ocasionadas por el trabajo.

La Ley fomenta a los patrones y empleados a reducir voluntariamente los riesgos en el lugar de trabajo y a desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e

Tal acción cooperativa se enfocará inicialmente en la identificación y eliminación de riesgos que puedan causar deceso, daños o enfermedades a empleados y supervisores.

La Ley ofrece un servicio de consultoría para ayudar con el cumplimiento voluntario y dar recomendaciones para la extinción de dichas infracciones. Este servicio está disponible siguiendo una petición por escrito por parte del patrón al Departamento de Trabajo con atención dirigida a la agencia de INSafe. Número telefónico (317)233-2688.

La Ley no ampara a aquellos contratados para servicios domésticos dentro o cerca de un domicilio privado y aquellos amparados por una agencia federal. Aquellos exentos de la cobertura de la Ley incluye a los empleados de servicios marítimos, amparados por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, y los empleados en actividades relacionadas con la energía atómica que están amparados por la Comisión de la Energía Atómica.

Bajo un plan aprobado el 6 de marzo de 1974 por el Departamento del Trabajo de los Estado Unidos, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en ingles), del Estado de Indiana ofrece protección de la salud y la seguridad en el trabajo para los trabajadores de todo el Estado. OSHA hará el monitoreo de operación de este plan para asegurar que merezca la aprobación continua. Cualquier persona puede ingresar una denuncia referente a la administración estatal de este plan directamente ante la oficina regional de OSHA. Administrador Regional, Región V, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, 230 South Dearborn Street, Chicago, Illinois 60604, Número telefónico (312) 353-2220.

POR MÁS INFORMACIÓN:

Departamento Del Trabajo Del Estado De Indiana 402 West Washington Street, Room W195 Indianapolis, Indiana 46204 Teléfono: (317) 232-2655 TT / Voz: (800) 743-3333 Fax: (317) 233-3790



PATRONES: Este póster debe mostrarse visiblemente en el lugar de trabajo.



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 | Gratis: (800) 628-2909 Personas con problemas auditivos: (800) 743-3333 Fax: (317) 232-6580 | E-mail: icrc@crc.in.gov Sitio: www.in.gov/icrc



LEY DE SALARIO MÍNIMO DE INDIANA

\$7.25 por hora

La ley de Indiana exige que este anuncio sea mostrado en un lugar visible en el área en donde están contratados los empleados.

La mayoría de empleadores y empleados de Indiana están cobijados por las cláusulas de salario mínimo y horas extras de la Ley Federal de Estándares Laborales Justos (FLSA); sin embargo, aquellos no cobijados bajo la ley federal pueden estar cobijados por la Ley de Salario Mínimo de Indiana.

Tanto el salario mínimo federal como el salario mínimo del estado de Indiana se incrementarán de \$6.55 por hora a \$7.25 por hora, a partir de Julio 24 de 2009.

La Ley de Salario Mínimo de Indiana generalmente exige a los empleadores que paguen a los empleados al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas y que paguen a los empleados 1 vez y media su tasa salarial regular ("compensación por horas extras") cuando los empleados trabajen más de cuarenta (40) horas durante una semana laboral. Sin embargo, hay muchas excepciones al requisito de horas extras. La mayoría de excepciones pueden encontrarse en el Código de Indiana § 22-2-2-3 (a) – (p).

La ley de Indiana exige que todo empleador que esté sujeto a la Ley de Salario Mínimo de Indiana le de a cada empleado una constancia de las horas trabajadas por el empleado, el salario pagado al empleado, y una lista de las deduccionés efectuadas. La ley de Salario Mínimo de Indiana también prohíbe la discriminación basada en el sexo.

Empleados que reciben propinas Generalmente, los empleadores deben pagar a los empleados que reciben propinas al menos \$2.13 por hora si el empleador tiene en cuenta las propinas. Si las propinas del empleado

Los empleadores de Indiana pueden pagar \$4.25 por hora a los empleados menores de 20 años de edad por los primeros 90 días calendario consecutivos después de que el empleado

sea inicialmente contratado por el empleador.

combinadas con el salario por horas no son iguales al salario mínimo, el empleador debe cubrir la diferencia. Salario de entrenamiento

Para más información, por favor contacte a la División de Salario y Horas del Departamento de Empleo de Indiana, por email <u>wagehour@dol.in.gov</u> o por teléfono (317) 232-2655.



Restricciones laborales para empleados jóvenes

Vigente a partir del 1 de enero de 2025

Los empleadores de menores de 14 o 15 años están obligados por ley a publicar el número máximo de horas que los menores pueden trabajar cada día de la semana y las horas a las que comienzan y terminan cada día. La información deberá colocarse en un lugar visible o en lugares donde habitualmente se coloquen avisos.

Restricciones horarias para jóvenes de 14 y 15 años

Los jóvenes de 14 y 15 años SÓLO pueden trabajar:

- 3 horas por día escolar
- 8 horas por día no escolar
- 18 horas por semana escolar
- 40 horas por semana no escolar
- No pueden trabajar antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m.
- Pueden trabajar hasta las 9 p. m. desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo.
- NO pueden trabajar durante el horario escolar.

Pueden aplicarse algunas excepciones a estas reglas. Para obtener más información, visite https://www.in.gov/dol/youth-employment/ o escanee el código QR a continuación.

Ocupaciones prohibidas y peligrosas

Los empleados menores de 18 años no deben trabajar en ocupaciones designadas como peligrosas por las disposiciones sobre trabajo infantil de la Ley de Normas Laborales Federales Justas de 1938, y sus modificaciones (29 U.S.C. 201, y siguientes).

Inscripción en el Sistema de Empleo Juvenil (YES)

Si un empleador emplea a cinco (5) o más menores de 18 años, el empleador debe registrar a los menores en el Sistema de Empleo Juvenil de Indiana (YES).

Indiana Department of Labor Youth Employment Division

402 W. Washington St., Room W195 Indianapolis, IN 46204 (317) 232-2655 www.in.gov/dol/youth-employment/





ESTA EMPRESA ESSUJETA A LAS LEYES DE INDIANA DE SEGURO DE DESEMPLEO

Si Usted pierde su trabajo o trabaja menos de tiempocompleto, 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.

For TDD/TYY: 317-232-7560

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

X-11S 1-2024

NOTICIA DE COMPENSACION 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

(nombre de la compañía) (nombre de la compañía de seguro/administrador) (ciudad, estado, código postal)

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

03/01/10

Sirvió en el ejército de los EE. UU.? Sigue en servicio?

☑Servicio activo ☑Reserva ☑Guardia Nacional



VA tiene una variedad de recursos de salud mental, información, opciones de tratamiento y más, todos accesibles para los veteranos, quienes los apoyan y el público en general.

Los beneficios educativos de VA ayudan a los veteranos, los miembros

Recursos educativos federales

del servicio y sus familiares calificados con necesidades tales como pagar la matrícula universitaria, encontrar la escuela o el programa de capacitación adecuado y obtener asesoramiento profesional.

Oficina de vehículos motorizados de Indiana dicadores sobre militares, veteranos y cónyuges sobrevivientes Placas para vehículos itares Cursos de seguridad pa proporcionados por militares Renovación/Reemplazo de Placas para Vehículos y Licencias de Conducir Programa para militares de exención de habilidades CDL Cómo votar por ciudadanos militares en el extranjero

in.gov/bmv/resources/military-families

va.gov/centerforminorityveterans

Recursos para veteranos de minorías El Centro para Veteranos de Minorías es el modelo del Departamento de Asuntos de Veteranos para la cooperación entre agencias y dentro de ellas, para garantizar que todos los veteranos reciban el mismo servicio. sin importar raza, origen, religión o género.

> va.gov Departamento de EE. UU. de Asuntos de Veterano

TIENE UN EXPERTO LOCAL ENCUENTRE SU OFICIAL DE SERVICIO PARA VETERANOS DEL CON-DADO (CVSO) ESCANEE ¡AQUÍ! (800) 400-4520



Empleo y reempleo



indianalegalservices.org/map

in.gov/dwd/veterans-services/contacts/



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

INSP-0225

Compensación federal por discapacidad

servicio empeoró una condición existente

para mujeres veteranas Cementerio conme

La compensación (pago) por discapacidad de VA ofrece un pago mensual

Créditos fiscales y exenciones de impuestos sobre la propiedad Placas de veteranos para vehículos Beneficios educativos para veteranos y dependientes Fondo de

ayuda para familias de militares Licencia de caza y pesca reducida Programas

El Proyecto de Asistencia Militar (MAP) es un proyecto estatal que brinda

asesoramiento legal civil gratuito y representación directa a militares de

Indiana brinda servicios de empleo a veteranos en los centros WorkOne. Los

veteranos van al frente de la fila y cada oficina tiene un representante de

veteranos en el lugar. que ayuda con las necesidades de empleo.

Hoosier de bajos ingresos, veteranos y sus dependientes elegibles.

libre de impuestos a los veteranos que se enfermaron o lesionaron

mientras prestaban servicio en el ejército y a los veteranos cuyo

Beneficios y servicios del estado de Indiana

La ley de Indiana establece multas tanto civiles como penales por la violación de la Ley de Salario Mínimo de Indiana. 402 West Washington Street, Room W195 • Indianapolis, Indiana 46204 (317) 232-2655 • www.in.gov/dol