

FED DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEDO Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo.

CREDITO POR PROPINAS Los empleadores de empleados que reciben propinas que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche.

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS WHD DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd



REV. 07/2016

IN Ley de Salario Mínimo de Indiana

\$7.25 por hora, en vigor el 24 de julio de 2009

La ley de Indiana requiere que se muestre este póster en un lugar visible en el área en la cual los empleados estén trabajando.

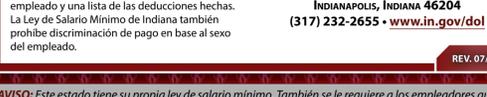
Empleados que ganan propinas Generalmente, los empleadores deben pagar a los empleados que ganan propinas por lo menos \$2.13 por hora si el empleador exige un crédito de propina. Si las propinas del empleado en combinación con el salario por hora no equivalen al salario mínimo, el empleador debe cubrir la diferencia.

Salario de capacitación Los empleadores de Indiana pueden pagar \$4.25 por hora a los empleados menores de 20 años de edad por los primeros 90 días de calendario consecutivo después de que el empleador emplee inicialmente al empleado.

Infracciones La ley de Indiana incluye multas criminales y civiles por infracción de la ley del Salario Mínimo de Indiana.

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

INDIANA DEPARTMENT OF LABOR 402 WEST WASHINGTON STREET, ROOM W195 INDIANAPOLIS, INDIANA 46204 (317) 232-2655 - www.in.gov/dol



REV. 07/2009

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

IN Restricciones de las horas de trabajo de los adolescentes

Según lo establece la ley, a los empleadores de menores de edad de 14, 15, 16 o 17 años se le exige publicar el número máximo de horas que se les permite a dichos menores trabajar cada día de la semana. La información debe colocarse en un lugar visible o en los lugares donde se acostumbre a publicar los avisos.

Menores de edad 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

Menores de edad 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 de trabajo consecutivos

Menores de edad de 16 y 17 años pueden trabajar hasta las 11:00 p.m. en las noches seguidas por un día escolar presentando un permiso por escrito de la madre/el padre

No hay restricciones de hora de finalización del trabajo en las noches no seguidas por un día escolar

No pueden trabajar en un establecimiento que abra al público entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., a menos que otro empleado de al menos 18 años de edad también trabaje durante las mismas horas que el menor de edad.

Indiana Department of Labor/Bureau of Child Labor (Departamento del trabajo de Indiana/Oficina del trabajo del niño) 402 West Washington Street, Room W195, Indianapolis, Indiana 46204 Teléfono: (317) 232-2655 - Fax: (317) 233-3790 - TTY voz: 1-800-743-3333 E-Mail: youthemployment@dol.in.gov Sitio web: www.in.gov/dol/youthemployment.htm

INDIANA DEPARTMENT OF LABOR 402 WEST WASHINGTON ST., RM W196 INDIANAPOLIS, IN 46204 (317) 232-3808 1-800-824-2667

IN 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

Formulario para notificación de compensación con campos para nombre de la compañía, dirección, ciudad, estado, código postal, número de teléfono y persona de contacto.

WORKER'S COMPENSATION BOARD OF INDIANA OMBUDSMAN DIVISION 402 W. WASHINGTON ST., RM W196 INDIANAPOLIS, IN 46204 (317) 232-3808 1-800-824-2667

Department of Workforce Development Esta empresa es sujeta a las leyes de Indiana de seguro de desempleo

Si usted pierde su empleo o trabaja menos de tiempo completo, descubra si usted puede ser elegible para el seguro de desempleo reportando de inmediato a la oficina más cercana de Indiana Desarrollo de De Labor.

INDIANA DEPARTMENT OF LABOR 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: crcc@rcr.in.gov Sitio: www.in.gov/dwd

REV. 07/2018

FED DERECHOS DEL EMPLEADO

SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) por sus siglas en inglés en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Los empleados pueden elegir un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras los empleados están de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si el empleado no estuvieran de licencia. Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o una copia idéntica, con el pago, los beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes. Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica legal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia"; y
Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

"Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aeronave. Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informar al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización u otro tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleados pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible bajo una licencia bajo FMLA; si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible. Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

COMPLIMIENTO Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no aplica a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo: DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU - DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS - WH1420 SPA

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS 1-866-4-U-SWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 04/2016

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo por el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
usted regresa a trabajar o solicita reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
reemplazo;
retención de su empleo;
ascenso; o
cualquier beneficio del empleo

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye intentar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en https://webapps.dol.gov/etlavs/vets/usa.

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación.

Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/usa/en/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice - Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve - 1-800-336-4590

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: crcc@rcr.in.gov Sitio: www.in.gov/dwd

REV. 07/2018

IN COMISIÓN DE DERECHOS CIVILES DE INDIANA - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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
Religión
Color
Nacionalidad
Sexo
Condición de Discapacidad
Veterano

Linaje 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.

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: crcc@rcr.in.gov Sitio: www.in.gov/dwd

REV. 07/2018

FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido? Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales. Aplicantes de trabajo. Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato.

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los empleadores privados. Gobiernos estatales y locales (como empleadores). Instituciones educativas (como empleadores). Sindicatos. Agencias de empleo.

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales? Un empleado no tiene que ser discriminado, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de: Raza. Color. Religión. Origen nacional. Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género). Edad (40 años o más). Discapacidad. Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar).

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluyendo: Despidos. Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada). Contratación o promoción. Asignaciones. Remuneración (salarios desiguales o compensación). Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la recreación, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada.

Beneficios. Formación profesional. Clasificación. Referenciales. Obtención o divulgación de información genética de los empleados. Solicitud o divulgación de información médica de los empleados. Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que Ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existe límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras: Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-3322 (Video Teléfono de ASL) Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office) Correo Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCPP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU - DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS - WH1462 SPA

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 10/20/2022

FED DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilicen pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, que despidá, disciplinó, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haber negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen o instalan detectores de mentiras y dispositivos de transmisión de datos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que ha causado daños económicos al empleador. La Ley no sustituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a contratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

COMPLIMIENTO El(a) Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU - DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS - WH1462 SPA

REV. 07/2016

FED 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., 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 empleado. 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 rechazar 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 denuncia-arbitraje, que está pendiente, no se considerará justificación para una extensión del periodo 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 exención a los empleados. Esta exención puede incluir la recontratación, 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 el 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.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE INDIANA 402 WEST WASHINGTON STREET ROOM W195 INDIANAPOLIS, INDIANA 46204 TELÉFONO: (317) 232-2655 TT/VOICE: 1 (800) 743-3333 FAX: (317) 233-3790 INTERNET: HTTP://WWW.IN.GOV/LABOR

REV. 07/2016

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU - DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS - WH1462 SPA

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU - DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS - WH1462 SPA

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 07/2016

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU - DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS - WH1462 SPA

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 07/2016