

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 protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

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:

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica. ¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles la licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATISTAS FEDERALES. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OCCFP) 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 gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

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.

Restricciones de horas de trabajo para adolescentes. Los empleadores de menores que tengan 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 publiquen habitualmente.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL. Raza, Color, Origen Nacional. Servidores del Título 38 del Acta de Rehabilitación de 1973, Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal.

AVISO DE DÍA DE COBRO. Día de cobro regular para los Empleados de (Nombre Firme) Este Como Sigue: Semana, Revista Bimensual, Mensualmente, Otros.

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.

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.

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN. Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted... ¿Se casó o divorció? ¿Ganó o perdió a un dependiente? ¿Cambió su nombre? ¿Hubo grandes cambios en...? ¿Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)? ¿El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)? ¿Sus deducciones detalladas? ¿Sus créditos fiscales? Si su respuesta es "SÍ"...

Menores de 16 y 17 años. 9 horas al día. 40 horas por semana escolar. 48 horas por semana no escolar. No más de 6 días laborales consecutivos. No puede iniciar a trabajar antes de las 12:00 a.m. y las 6:00 a.m. Hasta las 10:00 p.m. en noches seguidas de un día escolar.

Sirvió en el ejército de los EE. UU.? Sigue en servicio? Beneficios y servicios para veteranos. Abuso de sustancias y tratamiento de salud mental. 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.

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 utilice 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, y que despidas, disciplines, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLAZO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS. USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse a su servicio militar o a ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

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 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.

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.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. INTRODUCCIÓN: La Ley de 1974 de Seguridad y Salud Ocupacional del Estado de Indiana, Código de Indiana 22-8-1.1, 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.

NOTICIA DE COMPENSACION PARA TRABAJADORES. Para más información, por favor contacte a la División de Salario y Horas del Departamento de Empleo de Indiana, por email wagehour@dol.in.gov o por teléfono (317) 232-6655.

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN. Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

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 ocasionados por el trabajo.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA - siglas en inglés). SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA DEL 24 DE JULIO DE 2009. La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados. PAGO POR SOBRETUPO: 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.

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN. Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Justas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

INSPECCIÓN: La Ley exige que se le 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 permitirle que un representante del patrón y un representante de los empleados, puedan acompañar al inspector durante la inspección.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA - siglas en inglés). SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA DEL 24 DE JULIO DE 2009. La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados. PAGO POR SOBRETUPO: 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.

ESTA EMPRESA ES SUJETA A LAS LEYES DE INDIANA DE SEGURO DE DESEMPEÑO. 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. Los computadores están disponibles en cualquier Centro WorkOne de Indiana.

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 ocasionados por el trabajo. INSPECCIÓN: La Ley exige que se le 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.