Oklahoma State Postings

iHRSource

OKLAHOMA

Aviso e Instrucción de Compensación de Trabajadores de Oklahoma para Empresarios y Trabajadores

CC-Form-1A

Se notifica por la presente a todos los empleados de esta empresa que tengan derecho a los beneficios de la Ley de Compensación para Trabajadores Administrativos que este empleador ha cumplido con todas las reglas de la Comisión de Compensación de Trabajadores, y que este empleador ha asegurado el pago de compensación a todos los empleados y sus dependientes en conformidad con la ley. Asimismo, se notifica a todos los empleados que este empleador proporcionará primeros auxilios, servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, de optometría, podología, quiropráctica, y enfermería, medicina, muletas y otros aparatos que sean razonablemente necesarios en relación con la lesión sufrida por el trabajador, así como los pagos de compensación a cualquier empleado lesionado o sus dependientes conforme a lo dispuesto por la ley.

Cualquier empleado que haya sufrido una lesión indemnizable amparado por la Ley de Compensación para Trabajadores Administrativos tiene derecho a los servicios de rehabilitación vocacional, esto incluye la recapacitación o inserción laboral si el empleado ya no pudiese realizar el trabajo para el cual tuviese formación o experiencia previa como consecuencia de la lesión.

La Comisión de Compensación de Trabajadores de Oklahoma cuenta con una División de Asesoría para proporcionar información a los trabajadores lesionados, empleadores y otras personas interesadas.

Existe la posibilidad de mediación para ayudar a resolver disputas de compensación para ciertos trabajadores. Para obtener más información, llame a la División de Consejería al 405-522-5308 o al número gratuito (dentro del estado) 855-291-3612.

Firma del Empleador

Nombre y Dirección del Asegurador

Fecha de Vencimiento de la Póliza de Seguro
(No aplicable a los empleadores autorizados para auto-asegurarse.)

Responsabilidades del empleado en caso de sufrir una lesión relacionada trabajo

De resultar dañado o afectado por trauma acumulativo o una enfermedad profesional que surja del empleo y en el transcurso de su desempeño, por leve que sea, el empleado debe notificar al empleador inmediatamente. Si este empleador es una sociedad, se debe notificar a cualquier socio. Si este empleador es una corporación, la notificación se hará a cualquier agente o funcionario de la corporación autorizado a recibir tal notificación. Se notificará también a la persona a cargo de los negocios en el lugar de operaciones donde se haya producido la lesión. De no haber notificado verbalmente o por escrito al empleador dentro de los treinta (30) días, el reclamo de indemnización puede prescribir de forma definitiva.

El empleado puede presentar un reclamo de indemnización ante la **COMISIÓN DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES** por una lesión accidental, muerte, trauma acumulativo o enfermedad profesional o enfermedad accidental que ocurra **EL** 1 de febrero de 2014, **O DESPUÉS** de esa fecha. Este empleador debe suministrar los formularios para presentar un reclamo de compensación, y también se encuentran disponibles en la Comisión de Compensación de Trabajadores. Los formularios se encuentran publicados en el sitio web de la Comisión, www.wcc.ok.gov.

El reclamo de compensación debe ser presentado ante la Comisión en el plazo fijado por la ley, o prescribirá para siempre. En virtud con la Ley vigente al partir del 28 de mayo de 2019, los reclamos de indemnización por cualquier lesión accidental se deben presentarse ante la Comisión dentro de un (1) año transcurrido a partir de la fecha de la lesión; o, si el empleado ha recibido beneficios bajo el Título 85A por la lesión, seis (6) meses desde la fecha de la última emisión de dichos beneficios; un reclamo de muerte debe presentarse dentro de los dos (2) años a partir de la fecha de la muerte; los reclamos de indemnización por males o enfermedades profesionales se deben presentar dentro de los dos (2) años transcurridos a partir de la última exposición perjudicial; y los reclamos de indemnización por trauma acumulativo se deben presentar dentro de un (1) año transcurrido a partir de la fecha de la lesión. Se prohíben los reclamos de indemnización adicional a menos que sean presentados dentro de un (1) año transcurrido a partir del último pago de compensación por discapacidad o dos (2) años desde la fecha de la lesión, el periodo que sea mayor.

Los reclamos de indemnización por lesiones, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesional accidentales que ocurrieran ANTES del 1 de febrero de 2014 se pueden presentar ante el TRIBUNAL DE RECLAMOS EXISTENTES DE COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR y estarán sujetos a diferentes requisitos de notificación de la lesión y distintos plazos para presentar reclamos a los requeridos para los correspondientes a lesiones accidentales, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesionales que ocurrieran a partir del 1 de febrero de 2014. El incumplimiento de los requisitos y los plazos de notificación aplicables puede resultar en la prescripción definitiva del reclamo. Póngase en contacto con el Tribunal de Reclamos Existentes de Compensación al Trabajador para obtener información adicional.

Responsabilidades del Empleador

El empleador debe proporcionar a los empleados primeros auxilios, servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, de optometría, podología, quiropráctica, así como servicios de enfermería, medicina, muletas y otros aparatos que sean razonablemente necesarios en relación con la lesión sufrida por el empleado. Esto es aplicable al cuidado de todas las lesiones y enfermedades que surjan del empleo y el transcurso de su desempeño, independientemente de su carácter. El empleador o su representante, DEBERÁ enviar, dentro de los diez (10) días a partir de la fecha de recepción de la notificación o el conocimiento de la muerte o lesión que resulte en pérdida de tiempo más allá del turno o atención médica fuera del lugar de trabajo del empleado lesionado, un informe sobre esto a la Comisión de Compensación de Trabajadores, a través del Intercambio Electrónico de Datos, como se especifica en las reglas de la Comisión.

Se invalidará cualquier acuerdo hecho por un empleado para pagar cualquier porción de la prima pagada por el empleador a un operador, fondo de prestaciones o departamento mantenido por el empleador con el fin de indemnizar o proveer servicios y suministros médicos, tal como lo requieren las leyes de compensación de los trabajadores. Cualquier empleador que realice una deducción del pago de cualquier empleado con derecho a prestaciones en virtud de las leyes de compensación de los trabajadores para tales propósitos será culpable de un delito menor.

Se invalidará cualquier acuerdo hecho por un empleado para renunciar a los derechos y beneficios de compensación del trabajador.

Toda persona que cometa fraude de compensación del trabajador, será culpable, de ser condenada, de un delito grave punible con pena de prisión, una multa o ambas.

Comisión de Compensación de Trabajadores
1915 North Stiles Avenue Ste 231
Oklahoma City, Oklahoma 73105-4918

Tel. 405-522-5308 (OKC)
018-298-3732 (TU)
Línea gratuita (dentro del estado)
855-291-3612
Sitio Web • www.wcc.ok.gov

Este aviso debe ser publicado y mantenido por el empleador en uno o más lugares visibles en el lugar de trabajo.

Enmendado 1-1-2021

LEY DE OKLAHOMA PROHÍBE

DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR RAZA, COLOR, RELIGIÓN, ORIGEN NACIONAL, INCAPACIDAD, EDAD, SEXO O LA INFORMACIÓN GENÉTICA[1]

Si usted es un empleado, o un aplicante para un empleo, y cree que, a causa de su raza, color, religión, origen nacional, incapacidad, edad, sexo o la información genética usted ha sido discriminado con respecto a:

calificaciones, empleo, desempleo, re-institución de empleo, suspensión, promoción, traslado, compensación, condiciones, términos, privilegios o responsabilidades del empleo o abuso sexual y si usted desea presentar una queja y averiguar cómo hacerlo, comuníquese con:

Oficina del Fiscal General de Oklahoma
Oficina de Aplicación de los Derechos Civiles
313 N.E. 21st Street
Oklahoma City, Oklahoma 73105

Oficina de Oklahoma City: (405) 521-3921
Oficina de Tulsa: (918) 581-2342

Sitio web: www.oag.ok.gov
Correo electrónico: ocrc.complaints@oag.ok.gov

Contactar a la Oficina de Cumplimiento de los Derechos Civiles no entra en conflicto ni afecta a ningún otro derecho que pueda tener, incluidos los procedimientos de apelación que pueda tener a través de la Protección al Mérito de Oklahoma o cualquier procedimiento interno de reclamo que pueda tener a través de su empleador. Sin embargo, se debe presentar una Queja por Discriminación Laboral ante la Oficina de Cumplimiento de los Derechos Civiles **dentro de los 180 días** posteriores a los presuntos acto(s) discriminatorios.

[1]Título 25, Estatutos de Oklahoma, Sección 1302

BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

AVISO A LOS TRABAJADORES

Si pierde su trabajo o si trabaja menos de tiempo completo y recibe menos de su salario de tiempo completo, puede tener derecho a recibir beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Puede obtener una copia gratuita de "Asistencia de reempleo para desempleados: folleto informativo para trabajadores desempleados" visitando el sitio web de la Comisión de Seguridad de Empleo de Oklahoma en www.oklahoma.gov/oesc/individuals. Este documento explica sus derechos y cómo presentar un reclamo de seguro de desempleo (UI).

El proceso de presentación de reclamos de desempleo se puede realizar en línea en www.ui.ok.gov. Si tiene preguntas o necesita ayuda, puede comunicarse con el Centro de Servicio de la Comisión de Seguridad de Empleo de Oklahoma al (405) 525-1500 o visitar una oficina de Oklahoma Works. Para encontrar su oficina más cercana, vaya a https://oklahoma.gov/oesc/locations.html.

EMPLEADORES: *Es requerido por la Sec. 2-502 de la Ley de Seguridad en el Empleo de Oklahoma que debe publicar y mantener este aviso en lugares de fácil acceso para las personas que trabajan para usted.*

OKLAHOMA Comisión de Seguridad del Empleo

rev. 12-2023

ESTADO DE OKLAHOMA

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Artículo 71 et. sec. del Título 40 de los Estatutos de Oklahoma

Aplicable a MENORES de 16 años

Edad mínima
14 años de edad

Empleo Certificado

La escuela emite un certificado de empleo y se requiere para todos los menores empleados, incluidos los menores educados en el hogar y los menores que trabajan fuera del estado en Oklahoma.

Los empleadores deben tener un certificado de empleo de la escuela antes de que se permita trabajar a un menor.

Nota para el(los) oficial(es) emisor(es): Los menores deben cumplir con las leyes escolares obligatorias, Título 70 Sección 10

Estándar de horas

Escuela en sesión – menores restringidos a:
No más de tres (3) horas por día escolar
No más de ocho (8) horas por día no escolar
No más de dieciocho (18) horas por semana escolar

Escuela fuera de sesión – menores restringidos a:
No más de ocho (8) horas por día no escolar
No más de cuarenta (40) horas por semana no escolar

Períodos de descanso

Por cada cinco (5) horas trabajadas – Treinta (30) minutos de descanso

Por cada ocho (8) horas trabajadas – Una (1) hora de descanso

Estándar de tiempos

Desde el martes posterior al Día del Trabajo hasta el 31 de mayo – menores:
No se puede trabajar antes de las 7:00 am y no después de las 7:00 pm.

Desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo – menores:
No se puede trabajar antes de las 7:00 am y no después de las 9:00 pm.

Prohibido ocupaciones

Las ocupaciones que amenazan la salud y el bienestar incluyen, pero no se limitan a:

Horneando	Dispositivos de elevación	Mensajero público
Cocinando	Escaleras	Utilidades Publicas
Comunicaciones	Cargando	Reparar
Enfriadores	Maquinaria	Rebanadoras
Construcción	Fabricación	Almacenamiento
Cortadores	Minería	Transporte
Demolición	Vehículos de motor	Descarga
Congeladores	Cortacéspedes	Depósito
Freidoras	Impulsado por energía	Comedores de malas hierbas
Parrillas	Procesando	Salas de trabajo
		Venta ambulante juvenil

Para obtener información sobre ocupaciones peligrosas para jóvenes de 16 y 17 años, comuníquese con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al 1-866-487-9243

Departamento de Trabajo de Oklahoma
1-888-269-5353
www.labor.ok.gov

Sus derechos según la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma

40 O.S. § 197.1 et seq.

¿QUIÉN ES UN EMPLEADO?

40 O.S. § 197.4 (e) - "Empleado" es toda persona empleada por un empleador pero no incluye: (1) A una persona empleada en una granja, que trabaja para otra persona, en conexión con el cultivo de la tierra, o en conexión con el sembrado y la cosecha de algún producto agrícola, incluyendo la siembra, esquila, alimentación, cuidado, capacitación y gestión, conservación, mejora o mantenimiento de tal granja y sus herramientas y equipos;

(2) Toda persona empleada en servicio doméstico en o cerca de una vivienda privada;

(3) Toda persona empleada por el gobierno de Estados Unidos;

(4) Toda persona que trabaja como voluntario en una organización de caridad, religiosa o sin fines de lucro;

(5) Toda transportista o proveedor de periódicos;

(6) Toda empleada de alguna empresa de transportes sujeta a las normas de la Parte I de la Ley de Comercio Interestatal;

(7) Cualquier empleado de cualquier empleador que es susceptible a las provisiones de cualquier Estándares Justos Federales del Trabajo Actúa o a cualquier Ley Federal del Sueldo y la Hora ahora vigente o decretado de ahora en adelante; y que paga el salario mínimo bajo las provisiones de este acto;

(8) Cualquier empleado en un ejecutivo auténtico, la capacidad administrativa o profesional, o en la capacidad de vendedor exterior;

(9) Cualquier persona empleó como el empleado a tiempo parcial no en permanente estatus. Un empleado a tiempo parcial es definido como un empleado que es empleado menos de veinticinco (25) horas una semana;

(10) Ninguna persona que es menos de dieciocho (18) años de la edad y no es un bachiller ni un graduado de un programa de formación profesional, y de ninguna persona que es menos de veintidós (22) años de edad y que son estudiantes regularmente matriculado en un instituto, el colegio, la universidad o el programa de formación profesional;

(11) Cualquier individuo empleado en una tienda de alimentación operó principalmente para el beneficio y uso de granjeros y rancheros; o

(12) Cualquier individuo que trabaja como un alguacil de diputado de fuerza de reserva.

¿QUIÉN ES UN EMPLEADOR?

40 O.S. §197.4 (d) - "Empleador" hace referencia a toda persona, sociedad, asociación, corporación, consorcio empresarial o toda persona o grupo de personas, que contratan a más de diez empleados de tiempo completo o equivalente en cualquier ubicación o sede única; siempre y cuando, sin embargo, si un empleador tiene menos de diez empleados de tiempo completo o equivalente en cualquier ubicación o sede única pero realiza una actividad comercial en bruto de más de Cien Mil Dólares ($100,000.00) anuales, tal empleador no estará exento según las disposiciones de esta ley. Esta ley no se aplicará a empleadores sujetos a la Ley de Normas Laborales Justas de 1938, según enmienda, y que pagan el salario mínimo según las disposiciones de tal ley, tampoco a empleadores cuyos empleados estén exentos.

¿DE QUÉ MANERA AFECTAN LOS UNIFORMES EL SALARIO MÍNIMO?

40 O.S. § 197.17 – Los establecimientos comerciales que entregan uniformes a sus empleados pueden deducirlo del salario mínimo en un monto similar al costo razonable de la entrega de tales uniformes.

¿CUÁL ES LA PENA CIVIL POR VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.8 – El Comisionado, luego de una investigación, presentará oportunamente sus conclusiones por escrito en lo que se refiere a si el empleado debe recibir un salario adicional o no. Si el Comisionado determina que se deben salarios adicionales, el diez por ciento (10%) de tales montos se sumarán como pena por tal deficiencia salarial. El Comisionado deberá enviar tales conclusiones por correo postal al empleador y al empleado mediante correo certificado.

El pago por parte del empleador y la aceptación por parte del empleado de los montos determinados por el Comisionado deberán absolver al empleador de toda responsabilidad futura para con el empleado en lo que se refiere a salarios reclamados por parte del empleado por el período en que el empleado tuvo una relación laboral con el empleador.

40 O.S. § 197.9 – Toda empleador que la justicia de la jurisdicción competente determine que ha pagado salarios menores a los que el empleado tiene derecho a percibir, según o en virtud de esta ley, será responsable de duplicar el monto total de tal salario del empleado, menos todo monto realmente pagado a tal empleado por parte del empleador, y de los costos judiciales y los honorarios razonables de los abogados tal como lo permita el tribunal, que en ningún caso serán menores a Cien Dólares ($100.00). Todo acuerdo entre tal empleado y el empleador de trabajar por una cantidad menor al salario no constituirá una defensa de tal acción.

¿CUÁL ES LA SANCIÓN PENAL POR VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.13 – Toda empleador, o el funcionario o agente de toda corporación, que pago o acuerda pagar a un empleado un monto menor a la tasa de compensación que establece esta ley, al dictarse la condena, será culpable de una falta menor y será penado con una multa de no más de Quinientos Dólares ($500.00), o con prisión en la cárcel del condado durante no más de seis (6) meses, o con ambas cosas, multa y encarcelamiento.

Oklahoma Departamento de Trabajo

Leslie Osborn
Comisionado del Trabajo

Salario Mínimo del Estado
$7.25 por hora
Efectivo julio 24, 2009

AVISO

La ley estatal exige a los empleadores que exhiban este póster de manera tal que esté a la vista de todos los empleados en cada establecimiento bajo control del empleador. Será ilegal emplear a trabajadores en cualquier industria u ocupación dentro del Estado de Oklahoma bajo condiciones de trabajo perjudiciales para su salud o moral y será ilegal emplear a trabajadores en toda industria dentro del Estado de Oklahoma con salarios que no sean adecuados para su mantenimiento. Excepto de otro modo que le dispongo la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma, ningún empleador dentro del Estado de Oklahoma pagará a un empleado un salario menor al mínimo federal actual por todas las horas trabajadas.

3017 N. Stiles, Suite 100, Oklahoma City, OK 73105 • Teléfono 405-521-6100
Número gratuito 1-888-269-5353 • Fax 405-521-6018 • www.ok.gov/odol

SUS DERECHOS BAJO LA DE OKLAHOMA USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS DE OKLAHOMA

USERRA de Oklahoma, 44 O.S. § 4300 *et seq.*, protege los derechos laborales de las personas que, voluntaria o involuntariamente, dejan sus puestos de trabajo para realizar el servicio militar en las fuerzas militares del estado de Oklahoma. USERRA también prohíbe que los empleadores discriminen a los miembros actuales y pasados de las fuerzas militares del estado de Oklahoma ya los solicitantes de las fuerzas militares del estado de Oklahoma.

Las fuerzas militares del estado de Oklahoma incluyen la Guardia Nacional del Estado de Oklahoma, que incluye un componente del ejército y un componente de la fuerza aérea; la Guardia Estatal de Oklahoma; y cualquier otra fuerza militar organizada bajo la Constitución y las leyes del Estado de Oklahoma cuando no esté en un estado que los coloque bajo jurisdicción federal exclusiva. A menos que la ley de Oklahoma establezca lo contrario, la milicia no organizada o cualquier otra fuerza militar estatal que no cumpla con esta definición no se considerará parte de las "fuerzas militares estatales".

DERECHOS DE REEMPLEO

Tiene derecho a ser reempleado en su trabajo civil si deja ese trabajo para prestar servicio en las fuerzas militares del estado de Oklahoma y:

- se asegura de que su empleador reciba un aviso escrito o verbal por adelantado de su servicio;
- tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en los servicios uniformados mientras trabajaba con ese empleador en particular;
- regresa al trabajo o solicita reempleo de manera oportuna después de la conclusión del servicio; y
- no ha sido separado del servicio con una baja inhabilitante o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si es elegible para ser reempleado, debe recuperar el trabajo y los beneficios que hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, a un trabajo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si tu:

- es miembro pasado o presente de las fuerzas militares del estado de Oklahoma;
- haber solicitado ser miembro de las fuerzas militares del estado de Oklahoma; o
- están obligados a servir en las fuerzas militares del estado de Oklahoma;

entonces un empleador, incluida una agencia estatal, no puede negarte:

- empleo inicial;
- reempleo;
- retención en el empleo;
- promoción; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra ninguna persona que ayude a hacer cumplir los derechos de USERRA, lo que incluye testificar o hacer una declaración en relación con un procedimiento bajo USERRA, incluso si esa persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO

- Si deja su trabajo para realizar el servicio militar en las fuerzas militares del estado de Oklahoma, tiene derecho a elegir continuar con la cobertura del plan de salud existente del empleador para usted y sus dependientes hasta por 24 meses mientras esté al servicio de las Fuerzas Armadas de Oklahoma. fuerzas militares estatales.
- Incluso si no elige continuar con la cobertura durante su servicio en las fuerzas militares del estado de Oklahoma, tiene derecho a ser reincorporado al plan de salud de su empleador cuando vuelva a ser empleado, generalmente sin períodos de espera ni exclusiones (p. exclusiones de condiciones existentes) excepto por enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN

- El Comisionado del Trabajo de Oklahoma está autorizado para investigar y resolver quejas de violaciones de USERRA de Oklahoma.
- Para obtener ayuda para presentar una queja o cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de Oklahoma al **1-405-521-6100** o visite su sitio web en **http://www.ok.gov/Labor.**
- Si presenta una queja ante el Departamento de Trabajo de Oklahoma ("ODOL") contra un empleador del gobierno estatal y ODOL no puede resolverla, puede solicitar que su caso sea remitido al fiscal de distrito con la jurisdicción correspondiente para que lo represente.
- También puede omitir el proceso de quejas de ODOL y presentar una acción civil contra un empleador por violaciones de USERRA de Oklahoma.

Los derechos enumerados aquí pueden variar según las circunstancias. 44 S.O. § 4334 requiere que los empleadores notifiquen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA de Oklahoma, y los empleadores pueden cumplir con este requisito mostrando el texto de este aviso donde habitualmente colocan los avisos para los empleados.

Aviso al empleador / empleados

Su 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 proporciona. 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

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

C0623

OKLAHOMA

© 2024 ALLC

SP-OK-S

iHRSource
www.ihrsource.com
800-843-0088

C0623 • 1-024 • v21

These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements.
Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

© 2024 ALLC, all rights reserved

ALLC 20241018

Compliance Date June 2023

iHRSource
Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies