



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

CC-FORM-1A

Se notifica por la presente a todos los empleadores de esta empresa que tienen derecho a los beneficios de la Ley de Compensación para Trabajadores Adolorados 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 fisioterapia, podología, quiropráctica, y enfermería, 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 a sus dependientes conforme a lo dispuesto por la ley.

Cualquier empleado que haya sufrido una lesión indemnitable amparado por la Ley de Compensación para Trabajadores Adolorados tiene derecho a los servicios de rehabilitación vocacional, esto incluye la capacitación e inserción laboral si el empleado ya no puede realizar el trabajo para el cual fue su 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.

Forma 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 dañada o afectada por trauma acumulativo o una enfermedad profesional que surja del empleo y en el transcurso de su desempeño, por lo 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 necesarios 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 indemnización por lesiones, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesionales accidentales que ocurran 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 y los requisitos para los correspondientes a lesiones accidentales, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesionales que ocurren 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 fisioterapia, podología, quiropráctica, así como servicios de enfermería, medicina, dentales 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, UICERUSA 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 ocurre en pérdida de tiempo más allá del turno de 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 invitará cualquier acuerdo hecho por un empleado para pagar cualquier parte de la prima pagada por el empleador a un proveedor, fondo de producción o departamento mantenido por el empleador en el momento de la lesión o enfermedad profesional, 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 invitará 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 condenado, a un delito grave punible con pena de prisión, una multa o ambas.

Comisión de Compensación de Trabajadores
1915 North Stiles Avenue Ste 210
Oklahoma City, Oklahoma 73105-4216
Tel. 405-522-5308 (OKG)
918-298-3732 (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.

LEY DE OKLAHOMA PROHÍBE

DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR RAZA, COLOR, RELIGIÓN, ORIGEN NACIONAL, INCAPACIDAD, EDAD, SEXO O LA INFORMACIÓN GENÉTICA¹

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-contratación 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.ogc.ok.gov
Correo electrónico: ccrc.pamphlets@ogc.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 actos discriminatorios.

¹Título 25, Estatutos de Oklahoma, Sección 1302

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 empleados menores, incluidos los menores educados en el hogar y los menores que trabajan fuera del estado de 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) empleador(es) emisor(es): Los menores deben cumplir con las leyes escolares obligatorias, Título 70 Sección 10.

Estandar de horas

Está 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

Está en 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 cumplimiento

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

Estandar de tiempos

Dentro del mes posterior a 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:

Hornear	Dispositivos de elevación	Mensajería pública
Conducir	Escaleras	Industria Pública
Comunicaciones	Carpintería	Regenerar
Estufados	Maquinaria	Rebaldar
Construcción	Fabricación	Almacenamiento
Cortadores	Materia	Transporte
Demolición	Vehículos de motor	Descarga
Condensadores	Cortacésped	Deposito
Frietas	Impulsado por energía	Comedores de malhas fuertes
Pantallas	Procesando	Sales de trabajo

Para obtener información sobre ocupaciones peligrosas para jóvenes de 16 y 17 años, comuníquese con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al 1-866-487-6243

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, o conserje en el cuidado de la tierra, o en conexión con el sembrado y la cosecha de algún producto agrícola, incluyendo la siembra, siega, riego, alimentación, cuidado, capacitación y gestión, cosechamiento, mejora o mantenimiento de tal granja y sus herramientas y equipo;
- Toda persona empleada en servicio doméstico en o cerca de una vivienda residencial;
- Toda persona empleada por el gobierno de Estados Unidos;
- Toda persona que trabaja como voluntario en una organización de caridad, religiosa o sin fines de lucro;
- Todo transportista o proveedor de periódicos;
- Todo empleado de alguna empresa de transportes sujeta a las normas de la Parte I de la Ley de Comercio Interestatal;
- Cualquier empleado de cualquier empleador que no es susceptible a las provisiones de cualquier Estatuto de Justicia Federal Activa o cualquier Ley Federal del Suelo y la Tierra ahora vigente o decretado de ahora en adelante; y que paga el salario mínimo bajo las provisiones de este acto.
- Cualquier empleado en un ejecutivo ejecutivo, la capacidad administrativa o profesional, o en un empleado menor de edad;
- Cualquier persona empleada como un empleado a tiempo parcial en permanente estado. Un empleado a tiempo parcial es definido como un empleado que es empleado menos de veintidós (22) horas una semana;
- Ninguna persona que es menor de dieciocho (18) años de la edad y no es un beneficiario de un programa de formación profesional, y de ninguna persona que es menor de veintidós (22) años de edad y que son estudiantes regularmente matriculados en un instituto, el colegio, la universidad o el programa de formación profesional;
- Cualquier individuo empleado en una tienda de alimentación operó principalmente para el beneficio y uso de sus propios y rancheros; o
- Cualquier empleado que trabaja como un analista y graduado de fuerza de reserva.

¿QUIÉN ES UN EMPLEADOR?

40 O.S. § 197.4 (f) - "Empleador" hace referencia a toda persona, sociedad, asociación, corporación, consorcio empresarial o toda persona o grupo de personas, que contratan a más de diez personas de tiempo completo o equivalente en cualquier momento o en un momento de formación profesional, sin embargo, si un empleador tiene menos de diez empleados de tiempo completo o equivalente en cualquier ubicación o sede única por metro cuadrado de actividad comercial en un área de más de Cien Mil Dólares (\$100,000.00) anuales, tal empleador no estará sujeto a las disposiciones de esta ley. Esta ley no se aplicará a empleadores sujetos a la Ley de Normas Laborales Justas de FLSA, según entienda, y que pagan el salario mínimo según las disposiciones de esta ley, tampoco a empleadores cuyos empleados estén exentos.

¿DE QUÉ MANERA AFECTAN LOS UNIFORMES EL SALARIO MÍNIMO?

40 O.S. § 197.7 - Los establecimientos comerciales que entregan uniformes a sus empleados deducirán del salario mínimo en un monto similar al costo razonable de la entrega de dichos uniformes.

¿CUÁL ES LA PENAL CIVIL POR VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.8 - El Comisionado, luego de una investigación, presentará oportunos cargos con 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 debe recibir un salario por ciento (10%) de tales montos se sustrairá como pena por la deficiencia salarial. El Comisionado deberá enviar tales conclusiones por correo postal al empleado y al empleador 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 - Todo empleador que la justicia de la investigación competente determine que ha pagado salarios menores a los que el empleado tiene derecho a recibir, según un 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 costes judiciales y los honorarios razonables de los abogados tal como lo permite el tribunal, que en ningún caso serán menores a Cien Dólares (\$100.00). Todo acuerdo entre tal empleado y el empleador de trabajo 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 - Todo empleador, o el funcionario o agente de toda corporación, que pague o autorice 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 punido con una multa de no más de Cuarenta y Cinco Dólares (\$45.00), 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 el control del empleador. Si una 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 el control del empleador, se aplicará la ley estatal. Si una 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 el control del empleador, se aplicará la ley estatal. Si una 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 el control del empleador, se aplicará la ley estatal.

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

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. § 4301 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 que 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; o cualquier otra fuerza militar organizada bajo la Constitución y las leyes del Estado de Oklahoma cuando no está 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 cumple con esta definición no se considerará parte de las "fuerzas militares estatales".

DERECHOS DE REEMPLEO

Tiene derecho a ser reemplazado en su trabajo civil si dejó ese trabajo para probar servicio en las fuerzas militares del estado de Oklahoma y:

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y RESPRESALIAS

Si tu:

- 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 trabajaban con ese empleador en particular;
- regresó al trabajo o solicitó reemplazo 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.

entonces un empleador, incluida una fuerza estatal, no puede negarle:

- empleo igual;
- reemplazo;
- retención en el empleo;
- promoción; o
- cualquier beneficio del empleo debido a tu servicio.

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 SERVICIO MILICIA

- Si dejó 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 está al servicio de las Fuerzas Armadas de Oklahoma, las Fuerzas Militares estatales;
- Incluso si no sigue con el trabajo con la cobertura durante su servicio en las fuerzas militares del estado de Oklahoma, tiene derecho a ser reintegrado al plan de salud de su empleador cuando vuelva a ser empleado, generalmente sin períodos de espera o exclusiones (o exclusiones de condiciones existentes) excepto por enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN

- El Comisionado de 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 1-888-269-5353 o visite su sitio web en <http://www.ok.gov/Labor>;
- Si presenta una queja ante el Departamento de Trabajo de Oklahoma ("ODO") contra un empleador del gobierno estatal y ODO, no puede resolver, puede solicitar que su caso sea remitido al fiscal de distrito con la jurisdicción correspondiente para que lo represente;
- También puede optar al proceso de quejas de ODO, y presentar una acción civil contra un empleador por violaciones de USERRA de Oklahoma.

Los derechos enumerados aquí pueden variar según las circunstancias. 44 O.S. § 4304 requiere que los empleados notifiquen a los empleadores sobre sus derechos bajo USERRA de Oklahoma, y los empleadores pueden cumplir con este requisito mostrando el texto de este aviso donde habitualmente coloca los avisos para los empleados.

Aviso al empleado / empleador

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

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

ADP
SP-OK-S
Employee:
For additional information on our services, please visit our local sales associate or visit us at www.adp.com
© 2024 ADP
The ADP logo and the ADP logo are trademarks of ADP. All other trademarks and logos are the property of their respective owners.
C0623 • 1024 • V21