OKLAHOMA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OK60SP

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.

CC-Form-1A

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

Se notifica por la presente a todos los empleados de esta empresa que tengan derecho a los beneficios de la Ley de Compensaci ón 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 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 re-capacitación e 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.

Una reclamación de indemnización debe presentarse ante la Comisión dentro del tiempo especificado por la ley, o quedará prohibida para siempre. Según la ley vigente a partir del 28 de mayo de 2019, una reclamación de indemnización por cualquier lesión accidental debe presentarse ante la Comisión dentro de un (1) año 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; una reclamación por muerte debe presentarse dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha de la muerte; una reclamación de compensación por enfermedad o enfermedad ocupacional debe presentarse dentro de los dos (2) años posteriores a la última exposición perjudicial; y una reclamación de compensación por trauma acumulativo debe presentarse dentro de un (1) año a partir de la fecha de la lesión.

Los reclamos de indemnización por lesiones, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesional accidentales que oc urrieran 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 ac cidentales, muerte, trauma acumulativo o males o enfermedades profesionales que ocurrieran a partir del 1 de febrero de 2014. El incumplimiento de los requisitos y l os 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 servicios inmediatos de primeros auxilios, médicos, quirúrgicos, hospitalarios, optométricos, podológicos y de enfermería, medicamentos, muletas y otros aparatos que puedan ser razonablemente necesarios en relación con la lesión sufrida por el empleado. Esto se aplica a la atención de todas las lesiones y enfermedades que surjan en el empleo y durante el mismo, independientemente de su naturaleza. Dentro de los diez (10) días posteriores a la fecha de recepción de la notificación o conocimiento de muerte o lesión que resulte en la pérdida de tiempo superior al turno de trabajo, o atención médica fuera del lugar de trabajo, el empleador o el representante del empleador DEBE enviar un informe al respecto a la Comisión de Compensación Laboral a través del Intercambio Electrónico de Datos tal 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 del Trabajador
1915 North Stiles Avenue
Oklahoma City, Oklahoma 73105-4918
Teléfono: 405-522-5308 (OKC) · 918-295-3732 (TU) · Línea gratuita (dentro del estado) 855-291-3612
Sitio Web · www.wcc.ok.gov

Enmendado 11-21-19

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

PROTECCIÓN LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD PARA EL EMPLEADO PÚBLICO

La Ley de Normas de Salubridad y Seguridad Ocupacional de Oklahoma de 1970 proporciona seguridad en el trabajo y protección de la salud de los trabajadores públicos mediante la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables. Según lo autoriza la Ley, las normas han sido adoptadas para prevenir accidentes en todos los lugares de trabajo públicos, incluyendo todas las escuelas públicas y todas las subdivisiones políticas de la ciudad, el condado y el gobierno estatal.Estas normas incluyen las normas contenidas en la Ley de Salubridad y Seguridad Ocupacional de 1970 (OSHA) y otras normas de seguridad y salubridad derivadas de normas de consenso nacional.

EMPLEADORES
Cada empleador público deberá establecer y mantener condiciones laborales seguras y saludables. Se deberán usar equipos de seguridad apropiados en donde sea necesario para proteger la vida, salud y seguridad de todos los empleados públicos. Ningún empleador deberá interferir con el uso de cualquier método o proceso adoptado para la protección de un empleado o cualquier otra persona legalmente dentro dicho lugar de empleo. Ningún empleador deberá incumplir las órdenes necesarias para proteger la vida, seguridad y salud de los empleados públicos. Los empleadores públicos deben permitir que sus empleados participen en cualquier programa obligatorio de capacitación y educación.

EMPLEADOS
Ningún empleado público deberá, de manera intencional, retirar, mover, dañar, destruir, llevarse o interferir de cualquier forma con en uso de cualquier aparato o medida de seguridad adquirida o suministrada para el uso en cualquier lugar de empleo público. Ningún empleado o agente de los empleados deberá interferir con cualquier método o proceso adoptado para la protección de cualquier empleado o de cualquier otra persona que legalmente se encuentra en dicho lugar de empleo. Ningún empleado deberá negarse a obedecer las órdenes necesarias para proteger la vida, salud y seguridad de los empleados públicos. Los empleados públicos deben participar en los programas de capacitación y educación obligatorios.

INSPECCIONES
Sin previa notificación, los inspectores autorizados del Departamento de Empleo de Oklahoma pueden, en cualquier momento razonable, entrar e inspeccionar lugares públicos de empleo con el fin de investigar asuntos que se consideren apropiados, y para determinar si cualquier persona está violando cualquier cláusula de la Ley o cualquier estándar promulgado para su cumplimiento.

RECLAMOS
Los empleados públicos tienen el derecho a presentar reclamos solicitando una investigación frente a condiciones inseguras o insalubres. No se podrá tomar ninguna acción adversa contra cualquier empleado que presente un reclamo por seguridad o salubridad en el lugar de trabajo. Los empleados que crean que han sido discriminados pueden presentar un reclamo con el Departamento de Empleo de Oklahoma.

VIOLACIONES
Si tras la inspección el Departamento de Empleo de Oklahoma cree que un empleado público ha violado la Ley, una notificación de dichas violaciones se enviará al empleador. La notificación especificará el período de tiempo en el cual cada violación debe ser corregida o en que se debe dar respuesta.

El comisionado de Empleo puede solicitar que las violaciones sean corregidas de inmediato y/o que el supuesto violador comparezca ante el Comisionado o un representante designado en un momento y lugar especificados para responder a los cargos.

MULTAS PROPUESTAS
El Fiscal General, tras solicitud del Comisionado de Empleo, deberá tomar acción contra cualquier persona que viole cualquiera de las cláusulas de la Ley o viole cualquier orden o determinación del Comisionado promulgada en cumplimiento de la Ley. Cualquier empleador público o subdivisión política que no cumpla con cualquier estándar o que interfiera, impida o de cualquier forma obstruya la administración de los estándares para el cumplimiento de las cláusulas de la Ley puede ser acusado de delito.

Adicionalmente, dichos empleadores o subdivisiones políticas pueden ser impedidos, por medio de órdenes de desistimiento y cesación, de continuar en dicha violación(es). Cada día en que cada violación ocurra constituirá una violación por separado.

CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO
La educación y capacitación en seguridad y salud es la mejor forma de ayudar a prevenir y controlar los accidentes ocupacionales. El Departamento de Empleo proporciona servicios de consultoría gratuitos a los empleadores públicos. El Departamento reconoce los esfuerzos excepcionales de los empleadores participantes.

SEGUIMIENTO OBLIGATORIO
Los empleadores deben mantener un registro de incidentes exacto respecto a las lesiones, riesgos y enfermedades en el lugar de trabajo. Los empleadores deben usar el sistema de registro OK-300 o su equivalente. Los totales anuales (sin incluir los nombres de los empleados) deben ser publicados antes de Febrero 1 del año siguiente al año calendario en el cual el reporte aplica. Esta información debe mantenerse publicada durante todo el mes de Abril. Los empleadores deben mantener programas escritos de seguridad y salubridad.

INSTRUCCIONES DE PUBLICACIÓN: Este anuncio debe ser publicado en uno o más lugares visibles en donde los anuncios a los empleados son colocados. Para asistencia o información adicional, contacte a:

Oklahoma Department of Labor
Public Employee Occupational Safety & Health

3017 North Stiles, Suite 100
Oklahoma City, OK 73105
405-521-6100
888-269-5353

Melissa McLawhorn Houston
Commissioner of Labor

Departamento de Empleo de Oklahoma
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" incluye a cualquier individuo empleado por un empleador pero no deberá incluir a:

(1) Un individuo empleado en una granja, empleado por cualquier persona, en relación con el cultivo del suelo, o en relación con el cultivo o cosecha de cualquier producto agrícola, incluyendo la crianza, esquileo, alimentación, cuidado, entrenamiento, y manejo de ganado, abejas, aves de corral, animales de piel y animales salvajes, o en el empleo de un propietario o arrendatario u otro operador de una granja en relación con la operación, administración, conservación, mejora o mantenimiento de dicha granja y sus herramientas y equipo;
(2) Cualquier individuo empleado en servicios domésticos o en o para una casa privada;
(3) Cualquier individuo empleado por el gobierno de los Estados Unidos;
(4) Cualquier individuo que trabaje como voluntario para una organización de caridad, religiosa u otra organización sin ánimo de lucro;
(5) Cualquier repartidor o transportador de periódico;
(6) Cualquier empleado de cualquier transportador sujeto a la regulación de la Parte I de la Ley de Comercio Interestatal;
(7) Cualquier empleado de cualquier empleador que esté sujeto a las cláusulas de cualquier Ley Federal de Estándares Laborales Justos o cualquier Ley Federal de Salarios y Horas, actualmente en efecto o promulgada de aquí adelante; y quien esté pagando el salario mínimo según las cláusulas de esta ley;
(8) Cualquier empleado contratado en un cargo ejecutivo, administrativo o profesional bona fide, o en el cargo de vendedor externo;
(9) Cualquier persona empleada a medio tiempo en un cargo no permanente. Un empleado a medio tiempo es aquel empleado que está contratado menos de veinticinco (25) horas a la semana;
(10) Cualquier persona que tenga menos de dieciocho (18) años de edad y no esté cursando secundaria o un programa de capacitación vocacional, y cualquier de edad y quien sea un estudiante de secundaria, Universidad o programa de capacitación vocacional;
(11) Cualquier individuo empleado en un almacén de alimento operado principalmente para el beneficio y uso de granjeros y rancheros; o
(12) Cualquier individuo que trabaje en la fuerza disponible del sheriff.

¿QUIÉN ES UN EMPLEADOR?

40 O.S. § 197.4(d) - "Empleador" se refiere a todo individuo, sociedad, asociación, corporación, consorcio, o cualquier persona o grupo de personas que contraten a más de diez empleados a tiempo complete o su equivalente en cualquier lugar o sede de negocios; sin embargo, si un empleador tiene menos de diez empleados a tiempo completo o su equivalente en cualquier lugar o sede de negocios pero tiene negocios equivalentes a más de Cien Mil Dólares ($100,000.00) anualmente, dicho empleador no estará exento de las cláusulas establecidas en esta ley. la Ley de Estándares Laborales Justos de 1938, en su versión enmendada, y quienes estén pagando un salario mínimo bajo las cláusulas establecidas en dicha ley, no a empleadores cuyos empleados estén exentos.

Estado Salario Mínimo

$7.25 por hora

A partir de Julio 24, 2009

Departamento de Trabajo de Oklahoma

Leslie Osborn
Comisionado de Empleo

¿CÓMO AFECTAN LOS UNIFORMES EL SALARIO MÍNIMO?

40 O.S. § 197.17 – Las empresas que exigen uniforme a sus empleados pueden descontarlos del salario mínimo a un costo razonable por dichos uniformes. Esta ley no deberá aplicar a los empleadores sujetos a

¿CUÁL ES LA MULTA CIVIL POR LAS VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.8 – El Comisionado, después de investigación, deberá determinar de manera oportuna por escrito si se deben o no salarios adicionales al empleado. Si el Comisionado determina que se le deben salarios adicionales al empleado, se deberá agregar diez por ciento (10%) a dicha cantidad como multa por dicho incumplimiento. El Comisionado deberá enviar por correo sus determinaciones al empleador y al empleado por correo certificado. El pago por parte del empleador y la aceptación por parte del empleado de la cantidad debida a juicio del Comisionado, absuelve al empleador de cualquier obligación adicional con el empleado en relación con los salarios reclamados por el empleado para el período en que estuvo empleado por el empleador.

40 O.S. § 197.9 - Cualquier empleador que sea encontrado culpable por una corte de jurisdicción competente de pagar menos salarios de los que tiene derecho un empleado, bajo lo establecido por esta ley, estará obligado a pagar a ese empleado el doble de la cantidad de dichos salaros, menos cualquier cantidad ya pagada a dicho empleado por el empleador, y por los costos de la corte y de representación legal, que en ningún momento deberán ser menores a cien dólares ($100). Cualquier acuerdo entre dicho empleado y el empleador para trabajar por menos de dicho salario no será justificación válida para dicha acción.

¿CUÁL ES LA MULTA PENAL POR VIOLACIONES?

40 O.S. § 197.13 - Cualquier empleador, o el representante o agente de cualquier corporación, que page o acuerde pagar a cualquier empleado menos de la tasa salarial de compensación requerida por esta ley, si es encontrado condenado, será culpable de un delito menor y deberá ser castigado con una multa de no menos de quinientos dólares ($500), o con prisión en la cárcel del condado por no más de seis (6) meses, o por una combinación de multa y cárcel.

AVISO DEL:

La ley Estatal exige a los empleadores que muestren este anuncio de tal forma que sea de fácil acceso a todos los empleados en dicho establecimiento bajo el control del empleador. Es ilegal contratar trabajadores en cualquier sector industrial u ocupación en el Estado de Oklahoma bajo de condiciones laborales perjudiciales contra su salud o moral y es ilegal contratar trabajadores en cualquier sector industrial en el Estado de Oklahoma con salarios que no sean adecuados para su sostenimiento. A menos que se establezca algo diferente en la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma, ningún empleado en el Estado de Oklahoma deberá pagar a todo empleado un salario no menor al salario mínimo federal por todas las horas trabajadas.

3017 N. Stiles, Suite 100, Oklahoma City, OK 73105 · Telephone 405-521-6100 · Toll-free 1-888-269-5353 · Fax 405-521-6018 · www.ok.gov/odol

LA LEY DE OKLAHOMA PROHIBE

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

Si usted es un empleado(a), o un solicitante de empleo, y siente que debido a su raza, color, religión, origen nacional, discapacidad, edad, sexo o información genética ha sido discriminado(a) con respecto a:

Certificaciones, contratación, despido, revocación, paro forzoso, ascenso, transferencia, compensación, condiciones, términos, privilegios o responsabilidades de empleo, o acoso sexual, y desea presentar o discutir la presentación de un reclamo, contacte a:

Office of the Oklahoma Attorney General
Office of Civil Rights Enforcement
313 N.E. 21st Street
Oklahoma City, Oklahoma 73105
Oficina de Oklahoma City: (405) 521-3921
Oficina de Tulsa: (918) 581-2342
Página Web: www.oag.ok.gov
Correo Electrónico: ocre.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, incluyendo los procedimientos de apelación a los que pueda tener derecho a través de la Protección al Mérito de Oklahoma o cualquier procedimiento interno de reclamación 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 el/los presunto(s) acto(s) discriminatorio(s).

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

Estado de Oklahoma

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Sección 71 et seq. del Título 40 de los Estatutos de Oklahoma
Aplicable a menores de 16 años de edad.

EDAD MÍNIMA: 14 años de edad
CERTIFICADO DE EMPLEO: Certificado de empleo emitido por las escuelas; obligatorio para todos los menores empleados, incluyendo menores educados en casa y menores fuera del estado que trabajen en Oklahoma. Los empleadores deben tener un certificado de empleo de la escuela antes de que el menor pueda trabajar.
Nota para los Funcionario(s) Emisor(es): Los menores deben cumplir con el Título 70, Sección 10 de la Ley Escolar
ESTÁNDAR HORARIO: ***Durante época escolar - los menores están limitados a:***
- No más de tres (3) horas por día escolar.
- No más de ocho (8) horas en días no escolares.
- No más de dieciocho (18) horas en semana escolar.

Cuando la escuela no está en sesiones - los menores están limitados a:
- No más de ocho (8) horas en día no escolar.
- No más de cuarenta (40) horas en semana no escolar.

PERIODOS 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 HORARIOS:
Desde el martes después del Día del Trabajo hasta Mayo 31 - los menores:
- Pueden trabajar antes de las 7:00 a.m. y no después de las 7:00 p.m.

Desde Junio 1 hasta el Día del Trabajo - los menores:
- No pueden trabajar antes de las 7:00 a.m. y no después de las 9:00 p.m.

OCUPACIONES PROHIBIDAS: Las ocupaciones que amenacen la salud y bienestar, incluyen pero no se limitan a:

Panadería	Comunicaciones	Construcción
Cocina	Refrigeradores	Cortadoras
Demolición	Congeladores	Freidoras
Asadores	Equipos elevadores	Escaleras
Carga de Mercancía	Maquinaria	Manufactura
Minería	Vehículos a Motor	Cortacésped
Motorizados	Procesamiento	Mensajería Pública
Servicios Públicos	Reparación	Rebanadoras
Almacenamiento	Transporte	Descargue de Mercancía
Bodegas	Segadoras	Salas de Trabajo

Para información sobre ocupaciones peligrosas para menores de 16 y 17 años contacte a USDOL en el 1-866-487-9243

Mark Costello
Comisionado de Empleo

Tulsa Office
440 S Houston Ste 300
Tulsa, OK 74127
918-581-2400

1-888-269-5353
www.labor.ok.gov

Oklahoma City Office
3017 N Stiles, Suite 100
Oklahoma City, OK 73105
405-521-6100

AVISO A LOS TRABAJADORES

Si pierde su trabajo o si trabaja menos de tiempo completo y recibe un salario inferior al de tiempo completo - puede tener derecho a recibir los beneficios de seguro de desempleo. Pida a su empleador una copia gratuita del folleto titulado Information for Workers Who are Unemployed (en español: información para los trabajadores que están desempleados) o puede obtener una copia de la oficina de Empleo de Oklahoma más cercana visitar en línea en la página www.oesc.ok.gov. Allí se explican sus derechos y cómo presentar una reclamación de seguro de desempleo. Todas las reclamaciones de desempleo ahora se presentan por teléfono o internet. Puede obtener ayuda para encontrar un empleo u obtener ayuda para presentar su reclamación en la oficina de Empleo de Oklahoma de la Comisión de Seguridad Laboral de Oklahoma más cercana.

AVISO A LOS EMPLEADORES: Según la Sec. 2-502 de la ley de Seguridad de Empleo de Oklahoma es obligatorio que publique y mantenga este aviso en lugares de fácil acceso a las personas que usted emplee. Puede obtener copias con la Comisión de Seguridad de Empleo de Oklahoma, PO Box 52003, Oklahoma City OK 73152 o en línea en www.oesc.ok.gov

OES-44 (Rev 6-10)