

# Labor Law Compliance Center

## OKLAHOMA SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Oklahoma Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination OK01	All employers	-
Minimum Wage OK02	All employers	01/22
Workers' Compensation OK03	All employers	01/21
Oklahoma USERRA OK04	All employers	05/22





# LA LEY DE OKLAHOMA PROHÍBE

## LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR RAZÓN DE RAZA, COLOR, RELIGIÓN, ORIGEN NACIONAL, DISCAPACIDAD, EDAD, SEXO O INFORMACIÓN GENÉTICA<sup>1</sup>

La discriminación ilegal en el empleo ocurre cuando un solicitante de empleo o un empleado recibe un trato menos favorable que los demás a causa de su raza, color, religión, sexo (que incluye el embarazo), origen nacional, edad, discapacidad o información genética con respecto a los términos, condiciones o privilegios en el empleo, tales como, pero no limitados a la contratación, el ascenso, traslado, salario, beneficios, disciplina, despido, cese o reincorporación.

La discriminación ilegal incluye el acoso por razón de su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, o la información genética. El acoso sexual incluye la solicitud de favores sexuales a cambio de conceder o denegar términos, condiciones o privilegios favorables de empleo, o la amenaza de tomar acciones contra su empleo en respuesta al rechazo de la solicitud de favores sexuales.

La discriminación ilegal incluye represalias contra una persona porque él o ella se ha opuesto a una práctica discriminatoria, o porque él o ella ha presentado un escrito de cargos, una queja, o haya testificado, ayudado o participado en una investigación, procedimiento o juicio relacionado con la discriminación.

Si usted cree que ha sufrido discriminación ilegal en el empleo, puede presentar una queja ante el:

**Oklahoma Attorney General**  
**Office of Civil Rights Enforcement**  
**15 W. 6<sup>th</sup> Street, Suite 1000**  
**Tulsa, Oklahoma 74119**  
**(918) 581-2885**  
<http://www.ok.gov/oag>

Los formularios de queja están disponibles en la página web de la Fiscalía General de Oklahoma. La presentación de una queja ante la Oficina de Derechos Civiles es un requisito previo a la presentación de una demanda en el juzgado, pero no entra en conflicto con, ni afectará a cualquier otro derecho que usted pueda tener en virtud de las leyes estatales o federales, ordenanzas locales, políticas o procedimientos de su empleador, o en virtud de un acuerdo de negociación colectiva.

Para preservar su derecho a solicitar medidas legales ante el juzgado, debe presentar una queja ante la Oficina de Derechos Civiles **dentro de los 180 días** del último acto presunto de discriminación.

<sup>1</sup> Título 25. Lev de Oklahoma. Sección 1302



# Sus Derechos a la Ley del Sueldo Mínimo de Oklahoma



## La Salud Moral del Empleado y Sueldos

Es ilegal que empleadores tengan a sus empleados en trabajos que hagan da o a su salud. Es ilegal que empleadores tengan a sus empleados en trabajos que le hagan da o a su moral. Es ilegal que los empleadores paguen sueldos menores de los sueldos mínimos a sus empleados.

## Sueldo Federal Mínimo

A menos que la ley diga que esta bien los empleadores no pueden pagar menos del sueldo mínimo federal.

## Empleador Definido

La ley define "a un empleador" como alguien que tiene diez o más trabajadores de tiempo completo en un lugar o tiene ingresos mas de \$100,000 dólares por a o.

## Empleado Definido

La ley dice que "un empleado" es un trabajador para "un empleador". Pero, "un empleado" no puede ser:

- (1) un trabajador en una granja; un trabajador en un rancho; un trabajador con animales en una granja o rancho; o un mecánico trabajando en una granja o rancho;
- (2) una criada;
- (3) un trabajador del gobierno federal;
- (4) alguien que se ofrece voluntariamente para una caridad, iglesia, o club no lucrativo;
- (5) un vendedor de periódico o cargador;
- (6) un trabajador de ferrocarril;
- (7) cualquier trabajador a quien pagan ya el salario mínimo federal de \$7.25 dólares por hora o más;
- (8) ejecutivos; alguien en un trabajo administrativo; profesionales; o un vendedor "de exterior";
- (9) alguien que trabaja menos de 25 horas por semana en una posición temporal;
- (10) alguien más joven que 18 años o quien no se ha graduado de la escuela, y alguien más joven de 22 años o quien está llendo a la escuela;
- (11) alguien que trabaja en una tienda de comida para animales, grangas etc.
- (12) un diputado de la reserva de sheriff.

## Otros Empleados Protegidos

La ley dice que los empleadores deben pagar a todos los trabajadores quienes tienen mas de 18 años cuando menos \$2.00 dólares por hora. La ley dice que todos los empleados son cubiertos por el Acto de Sueldo Mínimo de Oklahoma.

## Propinas, Cuartos y Ospedage

La ley dice que las propinas, cuartos y ospedage pueden ser a adidos a sueldos en la figuración del sueldo mínimo. Sin embargo, las propinas, cuartos y ospedages no pueden ser ser más del 50% de los sueldos.

## Uniformes

La ley dice que el costo de uniformes entregados a los trabajadores pueden ser a adidos a los sueldos en la figuración del sueldo mínimo.

## Investigación de Reivindicaciones Salariales

La ley dice que el Comisario de Trabajo, Leslie Osborn, puede investigar si sueldos se deben a los trabajadores. El anotará sus conclusiones. Si ella encuentra que los sueldos son debidos, una pena de 10% será a adida a los sueldos debidos. El enviará sus conclusiones al empleador y al trabajador por correo certificado. Si el empleador paga los sueldos (y el penalti) y el trabajador acepta el pago, esto terminara la queja de sueldos.

## Responsabilidad de Patrón

Si un tribunal encuentra que el empleador no ha pagado todos los sueldos debidos, la ley dice que el empleador es responsable en pagar el doble la cantidad de los sueldos menos cualquier suma ya pagada al trabajador. El empleador es también responsable en pagar los costos del tribunal y costos razonables de abogado de cuando menos \$100 dólares. El empleador no puede defender una queja de sueldos sosteniendo que había un acuerdo con el trabajador para trabajar por menos del sueldo legal. La ley dice que un empleador quien paga o se pone de acuerdo en pagar menos de los sueldos legales estara culpable de un delito de menor cuantía. El castigo podría ser una multa de no más de \$500 dólares. El castigo podría ser un maximo de seis (6) meses en la cárcel del condado. El castigo podría ser ambos la multa y tiempo en la cárcel.

# Es La Ley!

1-888-269-5353

[www.ok.gov/odol](http://www.ok.gov/odol)

Oklahoma Department of Labor



Employment Standards Division

OK02S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



**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 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 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](http://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 período 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) · 918-295-3732 (TU) · Línea gratuita (dentro del estado) 855-291-3612  
Sitio Web · [www.wcc.ok.gov](http://www.wcc.ok.gov)



# SUS DERECHOS BAJO “USERRA” EN EL ESTADO DE OKLAHOMA

## LA LEY DE EMPLEO Y REEMPLIO DE SERVICIOS UNIFORMADOS EN EL ESTADO DE OKLAHOMA

### The Oklahoma Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act

USERRA, 44 O.S. § 4300 et seq. del Estado de Oklahoma protege los derechos laborales de personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para emprender servicio militar en las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma. USERRA también prohíbe a los empleadores a discriminar en contra de los pasados o presentes miembros de las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma, y de los solicitantes a las fuerzas militares estatales en el Estado de Oklahoma.

Las fuerzas militares estatales en el Estado de Oklahoma incluye la Guardia Nacional del Estado de Oklahoma, lo cual incluye algún componente del ejército y algún componente de la fuerza aérea; la Guardia Estatal del Estado de Oklahoma, y cualquier otra fuerza militar organizada bajo la Constitución y las leyes del Estado de Oklahoma; salvo que estén en alguna condición exclusiva bajo jurisdicción federal. Salvo a lo establecido bajo la Ley del Estado de Oklahoma, la milicia no organizada o cualquier otra fuerza militar estatal que no cumpla con esta definición, no será considerada como parte de “las fuerzas militares estatales”.

#### DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene derecho a ser re-empleado a su puesto civil, si usted deja su trabajo para desempeñar servicio en las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma y:

- usted se asegura de que su empleador reciba notificación adelantada de su servicio, sea por medio escrito o verbal;
- usted tiene cinco (5) años o menos de servicio acumulado en los servicios uniformados mientras ha estado con este empleador específico;
- usted regresa al trabajo o solicita ser re-empleado, de manera oportuna, después de concluir el servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio por ser licenciado de manera descalificante o bajo condiciones deshonorables.

Si usted es elegible para ser re-empleado, usted tiene que ser recolocado al puesto y con los beneficios que hubiese adquirido, si usted no hubiese estado ausente debido al servicio militar, o en algunos casos, en puesto comparable.

#### DERECHO A QUEDAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN O REPRESALIA

Si usted:

- es un miembro pasado o presente de las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma;
- ha solicitado ingreso en las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma; o
- está obligado a servir en las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma;

Entonces, un empleador, incluso agencia estatal no puede negarle:

- empleo inicial;
- reemplio;
- retención en el empleo;
- promoción; o
- cualquier beneficio de empleo

debido a este estatus. Además, un empleador no puede tomar represalia en contra de cualquier persona que ayude en el cumplimiento de los derechos de USERRA, incluso prestar testimonio o hacer alguna declaración relacionada con el procesamiento bajo USERRA, aunque esa persona no tenga relación de servicio.

#### PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

- Si usted deja su trabajo para desempeñar servicio militar en las fuerzas militares estatales en el Estado de Oklahoma, usted tiene derecho a elegir a continuar con su plan de salud, amparado bajo su empleador actual, para usted y sus dependientes, hasta por 24 meses, mientras se encuentre en el servicio de las fuerzas militares estatales del Estado de Oklahoma.
- Aunque usted no elija continuar su cobertura, mientras está bajo el servicio de las fuerzas militares estatales en el Estado de Oklahoma, usted tiene derecho a ser reinstalado en el plan de salud de su empleador, al quedar re-empleado, generalmente, sin tener que esperar a los períodos de espera o exclusiones (v.g.: exclusiones por condiciones preexistentes); salvo por enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

#### CUMPLIMIENTO

- El Comisionado del Departamento de Trabajo del Estado de Oklahoma tiene la autorización para investigar y resolver querellas por infracciones de USERRA en el Estado de Oklahoma.
- Para ayuda en presentar querella o cualquier otra información de USERRA, comuníquese con el Oklahoma Department of Labor’s Wage & Hour Division [División de Salarios y Horas Laborales del Departamento de Trabajo] al número 1.405.521.6100 o visite el sitio web de: <http://www.ok.gov/Labor>
- Si usted presenta querella ante el Oklahoma Department of Labor (“ODOL”) [Departamento del Trabajo en el Estado de Oklahoma-por sus siglas en inglés] en contra de algún empleador gubernamental estatal y ODOL no puede resolver el asunto, usted puede solicitar que su caso sea referido al Fiscal de Distrito con jurisdicción relevante para la representación.
- También usted puede pasar por alto el proceso de querella ante el ODOL, y entablar acción civil en contra del empleador por las infracciones a USERRA en el Estado de Oklahoma.

Los derechos que aquí se presentan pueden tener variantes, dependiendo de las circunstancias. 44 O.S. § 4334 requiere que los empleadores notifiquen a los empleados de sus derechos bajo USERRA en el Estado de Oklahoma, y los empleadores cumplen con este requisito al publicar el texto de este aviso en un lugar donde comúnmente se publican los avisos para los empleados.



OK04S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

