

Salario mínimo

Department of Labor, Employment Standards Division Sus derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma 40 O.S. Artículo 197.1 y subsiguientes

¿QUIÉN ES UN EMPLEADO?

40 O.S. Artículo 197.4 (e) – “Empleado” es cualquier persona contratada por un empleador, pero no incluye a:

- Toda persona empleada en una granja, o que trabaje para cualquier persona, en conexión con el cultivo del suelo o en conexión con el cultivo o la cosecha de cualquier producto agrícola, incluso la cría, el esquilmo, la alimentación, el cuidado, el entrenamiento y el manejo de ganado, enjambres, aves de corral, animales de piel y fauna silvestre, o que trabaje para el propietario o inquilino u otro operador de una granja en relación con el funcionamiento, el manejo, la conservación, la mejora o el mantenimiento de dicha granja y sus herramientas y equipos;
- Toda persona empleada en servicio doméstico en una casa de familia o en sus alrededores;
- Toda persona empleada por el Gobierno de los Estados Unidos;
- Toda persona que trabaje como voluntario en una organización de caridad, religiosa o sin fines de lucro;
- Toda proveedor o distribuidor de periódicos;
- Toda empleado de un distribuidor sujeto a la reglamentación de la Parte I de la Ley de Comercio Interestatal;
- Toda empleado de un empleador que esté sujeto a las disposiciones de cualquier Ley Federal de Normas Justas de Trabajo o cualquier Ley Federal de Salarios y Horas vigente en este momento o promulgada en el futuro, y que esté pagando el salario mínimo conforme a las disposiciones de esta ley;
- Toda persona empleada en funciones ejecutivas, profesionales o administrativas de buena fe o en capacidad de vendedor externo;
- Toda persona contratada como empleado a tiempo parcial y no de planta permanente. Un empleado a tiempo parcial se define como un empleado que está contratado por menos de veinticinco (25) horas por semana;
- Toda persona menor de dieciocho (18) años que no se haya graduado en una escuela secundaria ni de un programa de capacitación profesional, y toda persona menor de veintidós (22) años que sea estudiante regular de una escuela secundaria, facultad, universidad o programa de capacitación vocacional;
- Toda persona empleada en una tienda de alimento para ganado que se opera principalmente para el uso y beneficio de granjeros y ganaderos; o
- Toda persona que trabaje como alguacil delegado de la fuerza de reserva.

¿QUIÉN ES UN EMPLEADOR?

40 O.S. Artículo 197.4(d) – “Empleador” se refiere a toda persona, cooperación, asociación, corporación, fideicomiso comercial, o toda persona o grupo de personas que contrate a más de diez empleados de tiempo completo o equivalente en cualquier ubicación o domicilio legal. Sin embargo, si un empleador tiene menos de diez empleados de tiempo completo o equivalente en cualquier ubicación o domicilio legal pero produce un ingreso bruto de más de cien mil dólares (\$100,000.00) por año, dicho empleador no estará exento conforme a la disposición de esta ley. Esta ley no se

aplicará a los empleadores sujetos a la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo de 1938 y sus enmiendas, y que estén pagando el salario mínimo conforme a las disposiciones de dicha ley, ni a los empleadores cuyos empleados estén exentos.

Oklahoma Department of Labor

Leslie Osborn
Comisionado del Trabajo

Salario mínimo del estado
\$7.25 por hora, vigente a partir del
24 de julio de 2009

¿DE QUÉ MANERA LOS UNIFORMES AFECTAN EL SALARIO MÍNIMO?

40 O.S. Artículo 197.17 – Los establecimientos comerciales que proveen uniformes a sus empleados pueden obtener crédito para el salario mínimo en un monto equivalente al costo razonable de la provisión de los uniformes.

¿CUAL ES LA MULTA CIVIL POR INFRACCIONES?

40 O.S. Artículo 197.8 – El comisionado, luego de realizar una investigación, deberá presentar por escrito sus conclusiones con respecto a si se le deberán pagar o no salarios adicionales al empleado. Si el comisionado determina que se le deben pagar salarios adicionales al empleado, el diez por ciento (10 %) de dicho monto adeudado se añadirá como multa por dicha deuda en el salario. El comisionado deberá enviar dichas conclusiones al empleador y al empleado mediante correo certificado. El pago por parte del empleador y la aceptación del monto determinado por el comisionado por parte del empleado absolverá al empleador de toda responsabilidad adicional ante el empleado con respecto a los salarios reclamados por el empleado por el período en el que fue empleado del empleador.

40 O.S. Artículo 197.9 - Todo empleador, que sea considerado culpable por un tribunal de jurisdicción competente de pagar a un empleado salarios inferiores a los que le corresponden a dicho empleado, conforme a esta ley o en virtud de ella, será responsable ante dicho empleado de pagar el doble del monto total correspondiente a dicho salario, menos cualquier monto que el empleador haya pagado efectivamente a dicho empleado, y de los costos de tribunal y los honorarios razonables de abogados que permita el tribunal, que en ningún caso serán inferiores a cien dólares (\$100.00). Todo acuerdo entre dicho empleado y el empleador para trabajar por menos de dicho salario no representará una defensa para dicha acción.

¿CUAL ES LA SANCIÓN PENAL POR INFRACCIONES?

40 O.S. Artículo 197.13 - Todo empleador, o el funcionario o representante de cualquier corporación, que pague o acepte pagar a cualquier empleado un monto inferior a la tarifa de indemnización exigida por esta ley, luego de la condena, será considerado culpable de un delito menor y será castigado con una multa de no más de quinientos dólares (\$500.00), o mediante encarcelamiento en una cárcel del condado por no más de seis (6) meses, o ambas.

AVISO:

La ley estatal exige a los empleadores que exhiban este póster de manera tal que todos los empleados tengan acceso a él en cada establecimiento bajo el control del empleador. Será ilegal emplear trabajadores en cualquier industria u ocupación dentro del estado de Oklahoma bajo condiciones de trabajo nocivas para su salud o moral, y será ilegal emplear trabajadores en cualquier industria dentro del estado de Oklahoma con salarios que no sean adecuados para su subsistencia. A menos que se especifique lo contrario en la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma, ningún empleador dentro del estado de Oklahoma pagará a un empleado un salario inferior al salario mínimo federal vigente para todas las horas trabajadas.

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

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Discriminación

Office of the Attorney General

LA LEY DE OKLAHOMA PROHÍBE

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR MOTIVOS DE RAZA, COLOR, RELIGIÓN, PROCEDENCIA, DISCAPACIDAD, EDAD, SEXO O INFORMACIÓN GENÉTICA¹

Si usted es empleado o solicitante de empleo y cree que, debido a su raza, color de piel, religión, origen nacional, discapacidad, edad, sexo o información genética, ha sido discriminado en relación con:

Calificaciones, contratación, despido, restitución de empleo, suspensión, ascenso, traslado, remuneración, condiciones, términos, privilegios o responsabilidades del empleo o acoso sexual, y desea presentar una queja o discutir la presentación de una queja, póngase en contacto con la:

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL
OFFICE OF CIVIL RIGHTS ENFORCEMENT
313 N.E. 21ST STREET
OKLAHOMA CITY, OKLAHOMA 73105

OFICINA DE LA CIUDAD DE OKLAHOMA: (405) 521-3921
OFICINA DE TULSA: (918) 581-2342
SITIO WEB: www.oag.ok.gov
CORREO ELECTRÓNICO: ocre.complaints@oag.ok.gov

Comunicarse con la Oficina de Cumplimiento de Derechos Civiles (Office of Civil Rights Enforcement) no entra en conflicto con, ni afecta, ningún otro derecho que pueda tener, incluidos los procedimientos internos de quejas o apelaciones con su empleador u otros terceros. Sin embargo, se debe presentar una queja por discriminación laboral ante la Oficina de Cumplimiento de Derechos Civiles en un plazo de 180 días posteriores a los supuestos actos discriminatorios.

¹Título 25, leyes de Oklahoma, sección 1302

Seguro de desempleo

Employment Security Commission AVISO A LOS TRABAJADORES

BENEFICIOS DE SEGURO POR DESEMPLEO

Si pierde su trabajo o si trabaja menos de una jornada completa y recibe menos de su salario de jornada completa, puede tener derecho a recibir beneficios de seguro de desempleo (UI). Puede obtener una copia sin costo del folleto “Reemployment Assistance for the Unemployed – Informational Booklet for Workers Who are Unemployed” (Ayuda de reempleo para los desempleados - folleto informativo para trabajadores que están desempleados) en el sitio web del Oklahoma Employment Security Commission www.oklahoma.gov/oesc/individuals. En este documento explican sus derechos y cómo presentar una reclamación de beneficios de seguro de desempleo.

Se puede hacer todo el proceso de presentar un reclamo para beneficios por desempleo en línea en www.ui.ok.gov. Si tiene preguntas o necesita ayuda, puede ponerse en contacto con el Oklahoma Employment Security Commission's Service Center al (405) 525-1500 o visite una oficina de Oklahoma Works. Para encontrar su oficina más cercana, vaya a <https://oklahoma.gov/oesc/locations.html>.

EMPLEADORES: La sección 2-502 de la Ley de Seguridad Laboral de Oklahoma exige que publique y mantenga este aviso en lugares accesibles para sus empleados.

OES-044

REV. 12/2023

Compensación a los trabajadores

Workers' Compensation Commission

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.

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 presentar 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

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

CC-Form-1A

REV. 01/01/2021

USERRA

Department of Labor

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA DE OKLAHOMA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS DE OKLAHOMA

La Ley USERRA de Oklahoma 44 O.S. § 4300 y siguientes, protege los derechos laborales de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan un puesto de trabajo para participar en el servicio militar en la fuerza militar estatal de Oklahoma. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados del servicio militar estatal de Oklahoma, y contra aspirantes a la fuerza militar estatal de Oklahoma.

La fuerza militar estatal de Oklahoma incluye la Guardia Nacional del Estado de Oklahoma, que incluye un componente del ejército y un componente de la fuerza aérea; la Guardia del Estado de Oklahoma; y cualquier otra fuerza militar organizada según la Constitución y leyes del Estado de Oklahoma cuando no se encuentran bajo la jurisdicción federal exclusiva. Salvo que la ley de Oklahoma establezca lo contrario, la milicia no organizada o cualquier otra fuerza militar que no cumpla esta definición no deberá considerarse parte de las “fuerzas militares estatales”.

DERECHOS A REEMPLEO

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en la fuerza militar estatal de Oklahoma y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido retirado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- es un miembro presente o pasado de la fuerza militar estatal de Oklahoma;
 - ha solicitado ser miembro de la fuerza militar estatal de Oklahoma; o
 - está obligado a servir en la fuerza militar estatal de Oklahoma;
- Entonces un empleador, incluso una agencia estatal, no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
 - reempleo;
 - retención de su empleo;
 - ascenso; o
 - cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación. Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar en la fuerza militar estatal de Oklahoma, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en los servicios del empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio de la fuerza militar estatal de Oklahoma.

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar en la fuerza militar estatal de Oklahoma, tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY

- El Comisionado de trabajo de Oklahoma está autorizado para investigar y resolver quejas por incumplimiento de la ley USERRA de Oklahoma.
- Para obtener ayuda para presentar una denuncia, o para cualquier otra información sobre USERRA, póngase en contacto con La División de Salario y Hora del Departamento de Trabajo (Department of Labor's Wage & Hour Division) de Oklahoma al 1-405-521-6100 o visite el sitio web: <http://www.ok.gov/Labor>.
- Si presenta una denuncia ante el Departamento de Trabajo (Department of Labor, “ODOL”) de Oklahoma contra un empleador estatal gubernamental y ODOL no lo puede resolver, puede solicitar que su caso sea referido al Abogado del distrito con jurisdicción pertinente para la representación.
- Puede saltarse el proceso de denuncia de ODOL y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de la Ley USERRA de Oklahoma.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. La 44 O.S. § 4334 exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a la Ley USERRA de Oklahoma, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

OKLAHOMA
Departamento
de Trabajo

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera: 

OR

ONLINE Go to: JKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69457-102024

To update your labor law posters contact
J. J. Keller & Associates, Inc.
JKeller.com/labormlaw
800-327-6868


J. J. Keller
& Associates, Inc.
Since 1953



OCT2024

65849F

OK-SPAN



62889