

# Oklahoma Required Posters

*Package contains one copy of the following:*

Workers' Compensation Notice  
*(English and Spanish)*

Oklahoma Law Prohibits Discrimination in Employment

Notice to Workers

Your Rights Under the Oklahoma Minimum Wage Act  
*(English and Spanish)*

All employees of this employer who are entitled to benefits of the Administrative Workers' Compensation Act are hereby notified that this employer has complied with all rules of the Workers' Compensation Commission and that this employer has secured payment of compensation for all employees and their dependents in accordance with the Act. All employees are further notified this employer will furnish first aid, medical, surgical, hospital, optometric, podiatric, and nursing services, medicine, crutches and other apparatus as may be reasonably necessary in connection with the injury received by the employee, as well as payments of compensation to any injured employee or the employee's dependents as provided in the Act.

Any employee who has suffered a compensable injury covered by the Administrative Workers' Compensation Act is entitled to vocational rehabilitation services, including retraining and job placement, if, as a result of the injury, the employee is unable to perform work for which the person has previous training or experience.

**The Oklahoma Workers' Compensation Commission has a Counselor Division to provide information to injured workers, employers, and other interested persons.**

**Mediation is available to help resolve certain workers' compensation disputes. For information, call the Counselor Division at 405-522-5308 or In-State Toll Free 855-291-3612.**



\_\_\_\_\_  
Signature of Employer

\_\_\_\_\_  
Insurer Name and Address

\_\_\_\_\_  
Date of Expiration of Insurance Policy (Not applicable to employers authorized to self-insure.)

### **Employee's Responsibilities In Case of Work Related Injury**

If accidentally injured or affected by cumulative trauma or an occupational disease arising out of and in the course of employment, however slight, the employee should notify the employer immediately. If this employer is a partnership, notice shall be given to any partner. If this employer is a corporation, notice shall be given to any agent or officer of the corporation upon whom legal process may be served. Notice shall also be given to the person in charge of business at the location of operations where the injury occurred. Unless oral or written notice is given to the employer within thirty (30) days, the claim for compensation may be forever barred.

The employee may file a claim for compensation with the **WORKERS' COMPENSATION COMMISSION** for an accidental injury, death, cumulative trauma or occupational disease or illness occurring **ON OR AFTER** February 1, 2014. Forms to file a compensation claim should be furnished by this employer and also are available from the Workers' Compensation Commission. The forms are posted on the Commission's website, [www.wcc.ok.gov](http://www.wcc.ok.gov).

A claim for compensation must be filed with the Commission within the time specified by law, or be forever barred. Based on law effective February 1, 2014, a claim for compensation for any accidental injury must be filed with the Commission within one (1) year of the date of injury; a death claim must be filed within two (2) years of the date of death; a claim for compensation for occupational disease or illness must be filed within two (2) years of the last injurious exposure; and a claim for compensation for cumulative trauma must be filed within one (1) year of the date of injury. A claim for additional compensation is barred unless filed within one (1) year of the last payment of disability compensation or two (2) years from the date of injury, whichever is longer.

**Claims for compensation for accidental injury, death, cumulative trauma or occupational disease or illness occurring BEFORE February 1, 2014 may be filed with the WORKERS' COMPENSATION COURT OF EXISTING CLAIMS and are subject to different notice of injury requirements and claims filing deadlines than those for accidental injury, death, cumulative trauma or occupational disease or illness occurring on or after February 1, 2014. Failure to comply with applicable notice requirements and deadlines may operate to forever bar the claim. Contact the WORKERS' COMPENSATION COURT OF EXISTING CLAIMS for additional information.**

### **Employer's Responsibilities**

The employer must provide employees with immediate first aid, medical, surgical, hospital, optometric, podiatric, and nursing services, medicine, crutches and other apparatus as may be reasonably necessary in connection with the injury received by the employee. This applies to care for all injuries and illnesses arising out of and in the course of employment, regardless of their character. Within ten (10) days after the date of receipt of notice or knowledge of death or injury that results in more than three days' absence from work for the injured employee, the employer **MUST** send a report thereof to the Workers' Compensation Commission on a CC-Form 2, and also send a copy of the CC-Form 2 to the employer's insurance carrier, if any, within the ten-day period.

No agreement by any employee to pay any portion of the premium paid by the employer to a carrier or a benefit fund or department maintained by the employer for the purpose of providing compensation or medical services and supplies as required by the workers' compensation laws, shall be valid. Any employer who makes a deduction for such purposes from the pay of any employee entitled to benefits under the workers' compensation laws shall be guilty of a misdemeanor.

No agreement by any employee to waive workers' compensation rights and benefits shall be valid.

**Any person who commits workers' compensation fraud, upon conviction, shall be guilty of a felony punishable by imprisonment, a fine or both.**

**Workers' Compensation Commission  
1915 North Stiles Avenue  
Oklahoma City, Oklahoma 73105-4918**

**Tele. 405-522-5308 (OKC) · 918-295-3732 (TU) · In-State Toll Free 855-291-3612  
Web Site · [www.wcc.ok.gov](http://www.wcc.ok.gov)**

## *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 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 de la ley vigente a partir del 1 de febrero de 2014, 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; debe presentarse un reclamo por muerte dentro de los dos (2) años de la fecha de 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, 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 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 más de tres días de ausencia del trabajo del empleado lesionado, un informe sobre esto a la Comisión de Compensación de Trabajadores en un formulario CC-Form 2, y también deberá enviar una copia de ese formulario a la compañía aseguradora del empleador, si la hubiere, en el plazo de diez días.

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**

**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)**



# OKLAHOMA LAW PROHIBITS

## **DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT BECAUSE OF RACE, COLOR, RELIGION, NATIONAL ORIGIN, DISABILITY, AGE, SEX OR GENETIC INFORMATION<sup>1</sup>**

If you are an employee, or an applicant for employment, and feel that because of race, color, religion, national origin, disability, age, sex or genetic information you have been discriminated against with respect to:

Qualifications, hire, discharge, recall, layoff, promotion, transfer, compensation, conditions, terms, privileges or responsibilities of employment, or sexual harassment, and wish to file or discuss the filing of a complaint contact:

**Office of the Oklahoma Attorney General**  
**Office of Civil Rights Enforcement**  
**313 N.E. 21<sup>st</sup> Street**  
**Oklahoma City, Oklahoma 73105**  
**Oklahoma City Office: (405) 521-3921**  
**Tulsa Office: (918) 581-2342**  
**Website: [www.oag.ok.gov](http://www.oag.ok.gov)**  
**Email: [ocre.complaints@oag.ok.gov](mailto:ocre.complaints@oag.ok.gov)**

Contacting the Office of Civil Rights Enforcement does not conflict with or affect any other rights you may have, including any appeal procedures you may have through the Oklahoma Merit Protection or any internal grievance procedures you may have through your employer. However, an Employment Discrimination Complaint must be filed with the Office of Civil Rights Enforcement **within 180 days** after the alleged discriminatory act(s).

<sup>1</sup> Title 25, Oklahoma Statutes, Section 1302

## NOTICE TO WORKERS

If you lose your job or if you work less than full time and get less than your full time wages – you may be entitled to receive unemployment insurance benefits. Ask your employer for a free copy of the booklet entitled ***Information for Workers Who are Unemployed*** or obtain a copy from the nearest Workforce Oklahoma office or go online at [www.oesc.ok.gov](http://www.oesc.ok.gov). This explains your rights and how to file an unemployment insurance claim.

All unemployment claims are now filed by telephone or internet. You may obtain help in finding a job or obtain help in filing your claim at the nearest Workforce Oklahoma office of the Oklahoma Employment Security Commission.



OES-44 (Rev 6-10)

NOTICE TO EMPLOYERS: It is required by Sec. 2-502 of the Oklahoma Employment Security Act that you shall post and maintain this notice in places readily accessible to individuals in your employ. Copies may be obtained from the Oklahoma Employment Security Commission, PO Box 52003, Oklahoma City OK 73152 or go online at [www.oesc.ok.gov](http://www.oesc.ok.gov)

# Your Rights Under the Oklahoma Minimum Wage Act



## Employee Health, Morals & Wages

It's against the law for employers to have workers in jobs that hurt their health. It's against the law for employers to have workers in jobs that hurt their morals. It's against the law for employers to pay workers less than adequate wages.

## Federal Minimum Wage

Unless the law says it's okay, employers can't pay less than the federal minimum wage.

## Employer Defined

The law defines an "employer" as having ten or more full-time workers in one place or more than \$100,000 of business a year.

## Employee Defined

The law says an "employee" is a worker for an "employer." But, an "employee" is not:

- (1) a worker on a farm; a worker on a ranch; a worker with animals on a farm or ranch; or a mechanic on a farm or ranch;
- (2) a maid;
- (3) a federal government worker;
- (4) someone who volunteers for a charity, church, or nonprofit club;
- (5) a newspaper vendor or carrier;
- (6) a railroad worker;
- (7) any worker who is already being paid the federal minimum wage or more;
- (8) executives; someone in an administrative job; professionals; or an "outside" salesman;
- (9) any person employed as part-time employee not on permanent status. A part-time employee is defined as an employee who is employed less than twenty-five (25) hours a week;
- (10) anyone younger than 18 who hasn't graduated from school, and anyone younger than 22 who is in school;
- (11) anyone who works in a feedstore; or
- (12) a reserve deputy sheriff.

## Uniforms

The law says the cost of uniforms given to workers can be added to wages in figuring the minimum wage.

## Investigation of Wage Claims

The law says the Commissioner of Labor, **Melissa McLawhorn Houston**, can investigate whether wages are due workers. She will write down her findings. If any employee's employment has terminated and the Commissioner finds that wages are due, a penalty of 2% per day up to the total amount of the wage claim may be added to the wages due. She will mail her findings to the employer and the worker by certified mail. If the employer pays the wages (and the penalty) and the worker accepts the payment, that's the end of the wage claim.

## Employer Liability

If a court finds an employer hasn't paid all wages due, the law says the employer is liable for double the amount of the wages minus any sums already paid to the worker. The employer is also liable for court costs and reasonable attorney fees of at least \$100. The employer can't defend a wage claim by arguing that there was an agreement with the worker to work for less than the lawful wage. The law says an employer who pays or even agrees to pay less than the lawful wage is guilty of a misdemeanor. The punishment could be a fine of not more than \$500. The punishment could be as much as six (6) months in the county jail. The punishment could be both a fine and jail time.

# IT'S THE LAW!

1-888-269-5353

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

# 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 pagen 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

/ D O H \ G H I L Q D 3 D X Q H P S O H D G R U ´ F R P R D O J X L H Q T X H W L H Q H G L H J R P un lugar o tiene ingresos mas de \$100,000 dólares por a o.

Empleado Definido

/ D O H \ G L F H T X H X Q Q W U D E D M D G R U H S D G R U 3 X Q H U P S 3 X Q H P S O H D G R ´ Q R S X H G H

(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;

H M H F X W L Y R V D O J X L H Q H Q X Q W U D E D M R D G P L Q L V W U D W L Y R S U R I H V L R Q D O H

(9) alguien que trabaja menos de 25 horas por semana en una posición temporal;

(10) alguien más joven que 18 años quien no se ha graduado de la escuela, y alguien más joven de 22 años 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, Melissa McLawhorn Houston, puede investigar si sueldos se deben a los trabajadores. El anotar 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.labor.ok.gov](http://www.labor.ok.gov)

Oklahoma Department of Labor  Employment Standards Division