Labor Law Compliance Center

OHIO
SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Ohio Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
EEO (Fair Employment) OH01S	All employers	08/22
Minimum Wage OH02S	All employers	01/25
Minor Labor Laws OH03S	Employers who employ minors	09/16
Unemployment Compensation OH04S	Recommended	01/24
Workers' Compensation Fund NOTICE TO EMPLOYER OH05S	Instructions to acquire REQUIRED notice to post	--/--
Public Agency OSHA (PERRP) OH06S	All public agencies	01/25
Domestic Violence OH07S	All state agencies	12/15
Workers' Compensation Rebuttable Presumption OH08S	All employers	10/04
Franklin County Domestic Violence OH09S	Franklin County agencies	10/15

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

NO FUMAR
NO VAPEAR

Para reportar violaciones, llame al 1-866-559-OHIO (6446) de acuerdo con el Capítulo 3794 del Código Revisado de Ohio.

www.smokecomplaint.ohio.gov

Ohio Department of Health

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Conozca Sus Derechos

Gobernador Mike DeWine

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

La Ley de Derechos Civiles de Ohio *protege a los solicitantes y empleados de empleadores privados, gobiernos estatales, del condado y locales, instituciones educativas, organizaciones laborales, agencias de empleo y servicios de colocación de personal contra prácticas laborales discriminatorias ilegales.*

Raza y Color

Ohio law prohibits discrimination on the basis of ***race or color*** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment.

In addition, any facially neutral employment policy or practice that results in a discriminatory impact on the basis of race or color is a prohibited form of discrimination unless such policy or practice is job-related and based upon business necessity.

Origen Nacional y Ascendencia

La ley de Ohio prohíbe la discriminación por ***origen nacional o ascendencia*** en la contratación, promoción, permanencia, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, cualquier política o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el lugar de trabajo es una forma prohibida de discriminación, a menos que dicha limitación o prohibición esté relacionada con el trabajo y se base en una necesidad empresarial.

Sexo, Incluyendo Embarazo, Orientación Sexual e Identidad de Género

La ley de Ohio prohíbe la discriminación por **sexo o embarazo** en la contratación, promoción, permanencia, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

A las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada se les debe conceder un permiso por un período razonable de tiempo y no pueden ser despedidas bajo una política que proporcione permisos insuficientes o ninguno.

La Corte Suprema de EE. UU., en el caso Bostock v. Clayton Cty., Georgia. U.S. 140 S. Ct. 1731 (2020), así como otros casos en tribunales federales, ha extendido la discriminación por sexo para incluir la prohibición de la discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género.

Religión

La ley de Ohio prohíbe la discriminación por ***religión*** en la contratación, promoción, permanencia, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, se debe proporcionar a los solicitantes y empleados un ajuste razonable para sus creencias y prácticas religiosas, excepto cuando dicho ajuste imponga una carga desproporcionada.

Estado Militar

La ley de Ohio prohíbe la discriminación por ***estado militar*** en la contratación, promoción, permanencia, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, los empleados que dejen su empleo para prestar servicio militar, que incluye el desempeño del deber, de manera voluntaria o involuntaria, en un servicio uniformado bajo autoridad competente, deben ser reincorporados al concluir dicho servicio.

Discapacidad

La ley de Ohio prohíbe la discriminación por ***discapacidad*** en la contratación, promoción, permanencia, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, se debe proporcionar a los solicitantes y empleados un ajuste razonable para sus discapacidades, excepto cuando el ajuste imponga una carga desproporcionada.

Edad

La ley de Ohio prohíbe la discriminación contra ***personas de 40 años*** o más por motivo de ***edad*** en la contratación, promoción, permanencia, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Acoso

La ley de Ohio prohíbe el acoso en el lugar de trabajo por cualquier motivo aquí mencionado, lo cual incluye la creación de un ambiente laboral hostil por motivos raciales o sexuales, el trato verbal o físico abusivo y la exigencia de someterse a avances sexuales como condición para el empleo, la continuación del empleo o la promoción.

Además, se deben tomar todas las medidas razonables para prevenir y corregir prontamente el acoso en el lugar de trabajo, lo que incluye el establecimiento de una política contra el acoso y un procedimiento para recibir, investigar y remediar las quejas de acoso laboral.

Represalias

La ley de Ohio prohíbe las represalias contra cualquier persona porque haya opuesto a alguna práctica discriminatoria ilegal, o porque haya presentado una acusación, testificado, asistido o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia.

CUMPLIMIENTO

La Comisión de Derechos Civiles de Ohio (OCRC) investiga quejas de discriminación y acoso en el empleo.

Las quejas deben presentarse ante la OCRC dentro de los dos años posteriores al último acto de discriminación o acoso.

Para obtener más información o asistencia para presentar una queja, por favor llame sin costo al: **1-888-278-7101, TTY (614) 752-2391** o visite nuestro sitio web en: **www.civ.ohio.gov**

Fecha de Publicación 08-22

OH01S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Gobernador

Jon Husted
Vicegobernador

Sherry Maxfield
Director

ESTADO DE OHIO

SALARIO MÍNIMO 2025

www.com.ohio.gov

EMPLEADOS NO RECEPTORES DE PROPINA

Un Salario Mínimo de
$10.70 por hora

"Empleados No Receptores de Propina" incluye a cualquier empleado que no participe en una ocupación en la que habitualmente y con regularidad reciba más de treinta dólares ($30.00) al mes en propinas.

"Patrones" que tengan ingresos brutos menores de $394,000 deberán pagar a sus empleados no menos que la tasa actual del salario mínimo federal.

"Empleados" menores de 16 años deberán recibir un pago no inferior a la tasa actual del salario mínimo federal.

El **"Salario Mínimo Federal Actual"** es $7.25 por hora.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA

Un Salario Mínimo de
$5.35 por hora MÁS PROPINAS

"Empleados que Reciben Propina" incluye a cualquier empleado que participe en una ocupación en la que habitualmente y con regularidad reciba más de treinta dólares ($30.00) al mes en propinas. Los patrones que opten por usar la provisión de crédito por propinas deben poder demostrar que los empleados que reciben propinas perciben al menos el salario mínimo cuando se combinan los salarios directos o en efectivo con el monto del crédito por propinas.

HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Un patrón deberá pagar a un empleado por horas extraordinarias a una tasa de salario de una vez y media la tasa de salario del empleado por horas que excedan las 40 horas en una semana laboral, excepto para aquellos patrones con ingresos brutos menores de $150,000 al año.

REGISTROS QUE DEBERÁ MANTENER EL PATRÓN

1. Cada patrón deberá mantener registros durante al menos tres años, disponibles para copia e inspección por parte del Director del Departamento de Comercio de Ohio, que muestren la siguiente información sobre cada empleado:

   A. Nombre
   B. Dirección
   C. Ocupación
   D. Tasa de Pago
   E. Monto Pagado en Cada Período de Pago
   F. Horas Trabajadas Cada Día y Cada Semana Laboral

2. Los registros podrán ser abiertos para inspección o copia en cualquier momento razonable y ningún patrón deberá obstaculizar o retrasar al Director del Departamento de Comercio de Ohio en el desempeño de estas funciones.

TASA DE SALARIO SUBMÍNIMO

Para prevenir la reducción de oportunidades de empleo y evitar dificultades indebidas a individuos cuya capacidad de ingresos está afectada o mermada por deficiencias físicas o mentales o lesiones, se podrá pagar un salario submínimo, según lo dispuesto en las normas y regulaciones establecidas por el Director del Departamento de Comercio de Ohio.

* Para obtener información sobre exenciones adicionales, por favor visite los sitios web de la División de Cumplimiento Industrial de Ohio o del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

INDIVIDUOS EXENTOS DEL SALARIO MÍNIMO

1. Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos;

2. Cualquier individuo empleado como niñera en el hogar del patrón, o como compañero residente de una persona enferma, convaleciente o anciana cuyas funciones principales no incluyan tareas del hogar;

3. Cualquier individuo empleado como vendedor externo remunerado por comisiones o en un rol genuino ejecutivo, administrativo o profesional, o profesionales de la informática;

4. Cualquier individuo que se ofrezca como voluntario para realizar servicios para una agencia pública que sea un Estado, una subdivisión política de un Estado o una agencia gubernamental interestatal, si
   (i) el individuo no recibe compensación o se le pagan gastos, beneficios razonables o una tarifa nominal por realizar los servicios para los que se ofreció como voluntario; y
   (ii) tales servicios no son del mismo tipo de servicios que el individuo está empleado para realizar para dicha agencia pública;

5. Cualquier individuo que trabaje o preste servicios personales de naturaleza benéfica en un hospital o institución de salud para los cuales no se busca ni se contempla compensación;

6. Cualquier individuo empleado en un campamento o área recreativa para niños menores de dieciocho años de edad, propiedad y operada por una organización sin fines de lucro o un grupo de organizaciones.

7. Empleados de un negocio exclusivamente de propiedad y operación familiar que sean miembros de la familia de un propietario.

Para obtener más información sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo, por favor contacte a: El Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento Industrial, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, Ohio 43068. Teléfono: 614-644-2239. TTY/TDD: 1-800-750-0750. Un Empleador y Proveedor de Servicios con Igualdad de Oportunidades. (REV. 9/30/24)

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Ohio | Department of Commerce
Division of Industrial Compliance

Jon Husted, Vicegobernador | Sheryl Maxfield, Directora | Mike DeWine, Governor

ESTADO DE OHIO
LEY DE TRABAJO DE MENORES
www.com.ohio.gov

*CÓDIGO REVISADO DE OHIO, CAPÍTULO 4109**
"MENOR" SE REFIERE A CUALQUIER PERSONA MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor de 14 a 17 años de edad debe tener un permiso de trabajo a menos que se indique lo contrario en el Capítulo 4109.
ACUERDO SALARIAL: Ningún empleador deberá otorgar empleo a un menor sin llegar a un acuerdo con él/ella sobre los salarios o compensación que recibirá por cada día, semana, mes, año o por pieza por el trabajo realizado.
PERIODO DE DESCANSO: Ningún empleador deberá emplear a un menor por más de 5 horas consecutivas sin un periodo de descanso de al menos 30 minutos.
LISTA DE MENORES EMPLEADOS: El empleador deberá mantener una lista de los menores empleados en cada establecimiento, y dicha lista debe ser colocada en un lugar visible al cual todos los empleados menores tengan acceso.
REGISTROS DE TIEMPO: Todo empleador deberá mantener un libro de registros de tiempo u otro registro escrito que muestre la hora real de inicio y fin de cada periodo de trabajo y descanso. Estos registros deben conservarse durante dos (2) años.

RESTRICCIONES EN LAS HORAS DE TRABAJO PARA MENORES DE 14 Y 15 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona menor de 16 años deberá ser empleada:

1. **Durante el horario escolar, excepto donde lo permita específicamente el Capítulo 4109**
2. **Antes de las 7 a.m. o después de las 9 p.m. desde el 1 de junio hasta el 1 de septiembre o durante cualquier período vacacional escolar de 5 días escolares o más; o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento**
3. **Por más de 3 horas en un día escolar**
4. **Por más de 18 horas en cualquier semana escolar**
5. **Por más de 8 horas en cualquier día cuando no hay clases**
6. **Por más de 40 horas en cualquier semana en la que no haya clases ni durante el horario escolar, a menos que el empleo sea secundario a programas genuinos de formación profesional cooperativa, estudio-trabajo u otros programas orientados al trabajo con el propósito de educar a los estudiantes, y el programa cumpla con los estándares establecidos por la junta estatal de educación.**

RESTRICCIONES EN LAS HORAS DE TRABAJO PARA MENORES DE 16 Y 17 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona de 16 o 17 años que esté obligada a asistir a la escuela deberá ser empleada:

1. **Antes de las 7 a.m. en cualquier día de clases o antes de las 6 a.m. si la persona no trabajó después de las 8 p.m. la noche anterior**
2. **Después de las 11 p.m. en cualquier noche que preceda a un día de clases**

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD

1. **Toda manufactura; minería; procesamiento; servicio de mensajería pública**
2. **Trabajo en congeladores y cámaras frigoríficas de carne, y toda preparación de carnes para la venta (excepto envolver, sellar, etiquetar, pesar, fijar precios y reponer)**
3. **Transporte; almacenamiento; comunicaciones; servicios públicos; construcción; reparación**
4. **Trabajo en salas de calderas o de motores; mantenimiento o reparación de maquinaria**
5. **Limpieza de ventanas exteriores desde alféizares o andamios y/o escaleras.**
6. **Cocinar y hornear; operar, configurar, ajustar, limpiar, engrasar o reparar cortadoras de alimentos, trituradoras, picadoras, cortadoras, mezcladoras de tipo panadería accionadas por energía**
7. **Cargar o descargar mercancías de camiones**
8. **Todo trabajo de almacén excepto tareas de oficina y administrativas**
9. **Trabajo relacionado con automóviles y camiones que implique el uso de fosas, estanterías o aparatos de elevación, o que implique la inflación de cualquier neumático montado en un aro equipado con un anillo de retención removible**

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 A 17 AÑOS DE EDAD

1. **Ocupaciones relacionadas con matanza, empaquetado de carne, procesamiento o desguace**
2. **Máquinas de panadería accionadas por energía**
3. **Ocupaciones involucradas en la fabricación de ladrillos, azulejos y productos afines**
4. **Ocupaciones relacionadas con la fabricación de productos químicos**
5. **Ocupaciones de manufactura o almacenamiento que involucren explosivos**
6. **Ocupaciones que impliquen exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes**
7. **Máquinas de productos de papel accionadas por energía**
8. **Máquinas de conformado, punzonado y cizallado de metales accionadas por energía**
9. **Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas guillotina accionadas por energía**
10. **Máquinas de carpintería accionadas por energía.**
11. **Minas de carbón**
12. **Ocupaciones relacionadas con la minería, excepto la de carbón**
13. **Explotación forestal y aserradero**
14. **Ocupaciones relacionadas con vehículos automotores**
15. **Ocupaciones marítimas y de estibadores**
16. **Ferrocarriles**
17. **Operaciones de excavación**
18. **Aparatos accionados por energía y de elevación**
19. **Operaciones de techado**
20. **Demolición, derribo y desguace de barcos.**

MENORES DE 16 AÑOS NO PUEDEN REALIZAR TRABAJO DE PUERTA EN PUERTA A MENOS QUE

El empleador con fines de lucro está REGISTRADO en el Departamento de Comercio de Ohio. LOS EMPLEADORES DE VENTAS DE PUERTA EN PUERTA DEBEN:

1. **Cumplir con todas las leyes de Ohio y federales aplicables al empleo de menores**
2. **Proveer al menos un supervisor mayor de dieciocho años por cada seis empleados menores**
3. **Haber cumplido y cumplir con la Ley de Responsabilidad Financiera de Vehículos Motorizados de Ohio, Compensación para Trabajadores, Compensación por Desempleo y todas las demás leyes aplicables**
4. **Requerir que todos los menores trabajen al menos en parejas**
5. **No emplear a ningún menor que no tenga un Certificado de Edad y Escolaridad adecuado**
6. **Proporcionar a cada empleado menor una tarjeta de identificación con fotografía**
7. **No emplear a ningún menor en actividades de ventas de puerta en puerta durante el horario escolar, excepto donde se permita específicamente**
8. **No emplear a menores de 16 años en actividades de ventas de puerta en puerta antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m.**
9. **No emplear a menores de 16 y 17 años en actividades de ventas de puerta en puerta antes de las 7 a.m. o después de las 8 p.m.**

***Para excepciones a la cobertura, consulte el Capítulo 4109.06**

Este es un resumen del ORC 4109. Este resumen no incluye todos los requisitos de las leyes de trabajo para menores. Las personas deben consultar el 4109 para conocer los requisitos específicos aplicables a ellas. Esta información se puede consultar en el sitio web del Departamento de Comercio de Ohio en www.com.ohio.gov.

COLOQUE EN UN LUGAR VISIBLE

Para obtener más información sobre asuntos relacionados con el trabajo de menores, por favor contacte al Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento Industrial y Trabajo.
6606 Tussing Road, Reynoldsburg, OH 43068 Phone: 614-644-2239. TTY/TDD: 800-750-0750. Un Empleador y Proveedor de Servicios que ofrece Igualdad de Oportunidades.

(REV. 9/13/16)

OH03S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Department of Job & Family Services

AVISO A LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR PROPORCIONA COBERTURA DE SEGURO DE DESEMPLEO PARA LOS EMPLEADOS

Los empleados que se queden sin trabajo (o trabajen menos de tiempo completo) pueden ser elegibles para recibir beneficios de seguro de desempleo.

Solicite por teléfono al 1-877-644-6562 (OHIOJOB)
o en línea en http://unemployment.ohio.gov

Esté preparado para proporcionar la siguiente información al solicitar:

- **Número de Seguro Social**
- **Número de licencia de conducir o identificación estatal**
- **Nombres, números de Seguro Social y fechas de nacimiento de todos los hijos dependientes**
- **Aviso de identificación del empleador (talones de pago o formulario W2)**
- **Nombre y dirección de todos los demás empleadores para quienes se ha trabajado durante los últimos 18 meses**

SOLICITE TRABAJO EN EL CENTRO OHIOMEANSJOBS MÁS CERCANO

Mike DeWine, Gobernador | Matt Damschroder, Director | JFS 55341 (Rev. 1/2024)

Esta institución es un proveedor y empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Un orgulloso socio de la red American Job Center.

OH04S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

ATENCIÓN EMPLEADOR

El póster del **“Fondo de Compensación para Trabajadores”** del Estado de Ohio se distribuye solo después de haber obtenido el seguro de compensación para trabajadores. Para obtener una solicitud de seguro de compensación para trabajadores, llame al:

La Oficina de Compensación para Trabajadores de Ohio al: +1 (800) 644-6292

Alternativamente, puede solicitar en línea en www.bwc.state.oh.us

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Bureau of Workers' Compensation

Seguridad y salud en el trabajo ¡Es la ley!

Todos los empleados públicos de Ohio tienen derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Plantear una preocupación de seguridad o salud a su empleador o al Programa de Reducción de Riesgos en el Empleo Público (PERRP, por sus siglas en inglés),
- informar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin temor a represalias.
- Presentar una queja ante el PERRP sobre cualquier inquietud de seguridad o salud que pudiera tener sobre su lugar de trabajo. Puede pedir a un representante que eleve una queja ante el PERRP en su nombre.
- Recibir información y capacitación sobre los peligros en el trabajo, incluyendo todas las sustancias peligrosas en su lugar de trabajo.
- Negarse a una asignación laboral si considera que presenta un peligro inminente (que pone la vida en peligro) para usted o sus compañeros de trabajo. Puede pedir a un representante que se comunique con el PERRP en su nombre.
- Participar (o que su representante participe) en una inspección del PERRP y hablar en privado con el oficial de cumplimiento.
- Presentar un reclamo sindical o presentar una queja ante la Junta de Revisión de Personal del Estado dentro de 60 días (por teléfono, en línea o por correo) si ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación que PERRP le haya emitido a su empleador.
- Pedir copias de sus expedientes médicos, análisis que miden los peligros en el lugar de trabajo, y el registro de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Todos los empleadores públicos de Ohio deben:

- Proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal tomar represalias contra los empleados por ejercer cualquiera de sus derechos conforme a la ley, incluyendo plantear una preocupación de salud y seguridad ante usted o PERRP, o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todos los estándares adoptados por PERRP.
- Reportar a PERRP todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de ocho horas, y todos los incidentes que resulten en hospitalización, amputación o pérdida de un ojo dentro de 24 horas.
- Proporcionar la capacitación necesaria a los trabajadores de manera que puedan entenderla.
- Exhibir este cartel de manera prominente en el lugar de trabajo.
- Publicar citaciones de PERRP en o cerca del lugar de las presuntas violaciones.
- Mantener, publicar y enviar estadísticas de lesiones y enfermedades a PERRP.

Asistencia gratuita de cumplimiento
para identificar y corregir peligros está disponible para todos los empleadores públicos, sin citación ni sanción. Para solicitar asistencia en temas de cumplimiento, visite nuestro sitio-web o envíe un correo electrónico a: PERRPRequest@bwc.ohio.gov

Comuníquese con el PERRP llamando al 1-800-671-6858. ¡Podemos ayudarle!

Fax 614-621-5754 • TTY 1-800-750-0750 • bwc.ohio.gov

Este cartel está disponible gratuitamente en el PERRP. El tamaño de reproducción mínimo es 8 1/2 x 14 pulgadas.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

La Violencia Familiar No Se Queda en Casa Cuando sus Víctimas Van al Trabajo

Si usted o alguien que conoce está sufriendo de violencia familiar, podemos ayudar.

EMERGENCIA	911
BRAVO (Servicios LGBTQI)	866-862-7286
Alianza de Ohio Contra la Violencia Sexual	888-886-8388
Departamento de Envejecimiento de Ohio	800-266-4346
Red de Violencia Doméstica de Ohio	800-934-9840
Programa de Asistencia de Ohio	800-221-6327
*Optum Behavioral Solutions 24 horas	800-852-1091
Asociación de Servicios Legales de Ohio	800-589-5888
Asociación de Servicios para Niños de Ohio	614-224-5802
Centro de Seguridad y Sanación Familiar	614-722-8200

THE CENTER FOR FAMILY SAFETY AND HEALING

OH07S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Oficina de Compensación para Trabajadores de Ohio

Aviso Obligatorio

A partir del 13 de octubre de 2004, la Sección 4123.54 del Código Revisado de Ohio precisa de una notificación de presunción refutable. Una presunción refutable significa que un empleado puede cuestionar o demostrar la falsedad de la presunción (o creencia) de que el alcohol, o una sustancia tóxica no recetada por su médico, fue la causa principal de su accidente en el trabajo.

El peso de conseguir las pruebas necesarias recae en el empleado, que debe demostrar que la presencia de alcohol o de una sustancia tóxica no fue la causa principal de su lesión en el trabajo. Se puede excluir de compensación o beneficios bajo el Acta de Compensación de los Trabajadores a un empleado que dé positivo en las pruebas de análisis o se niegue a someterse a un análisis químico.

Bureau of Workers' Compensation

Debe colocar este texto junto con el Certificado de Compensación para Trabajadores de Ohio

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Ayuda para las Víctimas de Abuso

Cambiar las Actitudes
Cambiar las Vidas

COLUMBUS COALITION AGAINST FAMILY VIOLENCE

Nadie merece ser maltratado. Si esto le está sucediendo, no es su culpa. La ayuda está disponible llamando a cualquiera de los números de teléfono que se encuentran en esta tarjeta. Recuerde que no está solo.

Cómo Protegerse

- Si se encuentra en una situación de emergencia, llame al 911.
- Hable con un amigo, vecino, miembro del clero, familiar o médico; pueden ser una buena fuente de apoyo y ayuda.
- Elabore un plan en caso de que decida irse. Guarde algo de efectivo, documentos importantes (actas de nacimiento, tarjetas de seguridad social, documentos de inmigración, pasaportes, tarjetas de seguro médico, cualquier documentación del maltrato, etc.), un juego extra de llaves y un cambio de ropa a los cuales pueda acceder fácilmente en una situación de crisis.
- Contacte a los recursos comunitarios para averiguar cómo pueden ayudarle. Ellos pueden asistirle si necesita un lugar donde quedarse o ayuda para emprender acciones legales contra la persona que le está maltratando.
- Si está pensando en irse, no informe al agresor.
- Tenga en cuenta que el agresor puede utilizar la tecnología para monitorear sus actividades (teléfono celular, mensajes de texto, computadora, sitios web de Internet, GPS, etc.). www.nnedv.org/resources/safetynetdocs.html
- Trust your instincts.

Cómo Ayudar a Otros

Para ayudar a alguien que está siendo maltratado:

- Planifique lo que desea decir y elija un buen momento y un lugar privado para hablar a solas.
- Formule preguntas como "¿Cómo puedo ayudarle?" o "¿Qué desea hacer respecto a la situación?" Escuche sin juzgar. No moralice ni critique. Brinde a la víctima suficiente tiempo para responder.
- No diga "Simplemente márchese"; ese consejo no es seguro.
- Hágale saber a la víctima que usted cree que el abuso verbal, emocional o físico en una relación nunca es aceptable y no es culpa de la víctima.
- Proporcione a la víctima información sobre los recursos locales que pueden ayudar.

Para ayudar a un niño que está siendo maltratado:

- Reporte sus sospechas de maltrato infantil a los Servicios para Niños.
- Conecte al niño con un adulto de confianza y contacte a ChildHelp USA.

To help someone who is a batterer:

- Contacte a la Red de Violencia Doméstica de Ohio para obtener una referencia a programas.

Números de Teléfono

EMERGENCIA 911
Programa de Asistencia de Empleados de Ohio..... **800-221-6327**
Línea 24 horas de United Behavioral Health.....**800-852-1091**

Servicios para Niños y Adolescentes:
Child Help USA 800-4-A-CHILD
CHOICES, crisis/refugio 24 horas 614-224-4663
Línea Nacional de Menores Fugados..... 800-621-4000 (TTY 800-621-0394)
Línea Nacional de Abuso Adolescente ..... 866-331-9474 (TTY 866-331-8453)
Programa de Defensa Juvenil de Ohio 614-487-8758
Asociación de Servicios para Niños de Ohio 614-224-5802

Servicios para Víctimas Adultas:
Coalición Action Ohio para Mujeres Maltratadas..... 888-622-9315
Beit Ohr (Contactar a Mike Broidy) 614-449-4200
BRAVO (Servicios LGBT) 866-862-7286
CHOICES, crisis/refugio 24 horas 614-224-4663
Línea Nacional de Violencia Doméstica ...800-799-7233 (TTY 800-787-3224)
Oficina de Servicios de Justicia Penal
Centro de Prevención de la Violencia Familiar 888-448-4842
Red de Violencia Doméstica de Ohio 800-934-9840
RAINN 800-656-HOPE
Red de Respuesta ante Agresiones Sexuales
de Ohio Central (SARNCO) 614-267-7020

Recursos Legales:
Clínica de Defensa Familiar de la Universidad Capital.... 614-236-6779
Oficina del Fiscal de la Ciudad 614-645-7483
Oficina del Fiscal del Condado de Franklin 614-462-3555
Sociedad de Asistencia Legal de Columbus 614-224-8374
Asociación de Servicios Legales de Ohio 866-LAW-OHIO

Otros Programas y Servicios:
ASHA Ray of Hope (Comunidad del Sur de Asia)..... 614-326-2121
Línea de Crisis 614-565-2918
Recursos para la Comunidad Asiático-Americana 614-220-4023
Servicios para Víctimas del FG de Ohio 800-582-2877
Coalición Hispana de Ohio..... 614-840-9934
Fuerza de Tarea Shalom..... 888-883-2323

Sitios Web

Organizaciones y Recursos de Ohio:
ASHA Ray of Hope .....www.asharayofhope.org
Recursos de la Comunidad Asiático-Americana ... www.aacsohio.org
Coalición de Columbus Contra la Violencia Familiar .....www.ccafv.org
Oficina de Servicios de Justicia Penal
Centro de Prevención de la Violencia Familiar ..... www.fvpc.ohio.gov
Red de Violencia Doméstica de Ohio..... www.ODVN.org
Asociación de Servicios para Niños de Ohio .....www.pcsao.org

Recursos Nacionales:
ChildHelp USA .....www.childhelp.org
Fondo para la Prevención de la Violencia Familiar .....www.endabuse.org
Coalición Nacional Contra la Violencia Doméstica..... www.ncadv.org
Línea Nacional de Violencia Doméstica .....www.ndvh.org
RAINN ..... www.rainn.org

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com