

# Labor Law Compliance Center

## OHIO SPANISH

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

# Ohio Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
EEO (Fair Employment) OH01	All employers	02/11
Minimum Wage OH02	All employers	09/23
Minor Labor Laws OH03	Employers who employ minors	01/11
Unemployment Compensation OH04	Recommended	10/13
Workers' Compensation Fund NOTICE TO EMPLOYER OH05	Instructions to acquire REQUIRED notice to post	-
Public Agency OSHA (PERRP) OH06	All public agencies	01/22



# Conozca sus derechos



## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES ES LA LEY

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

### Raza y Color

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en función de la **raza o el color** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al empleo.

Además, cualquier política o práctica de empleo en apariencia neutral que genere un impacto discriminatorio en función de la raza o el color, es una forma prohibida de discriminación a menos que dicha política o práctica esté relacionada con el trabajo y se basa en una necesidad comercial.

### Origen Nacional y Ascendencia

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en función del **origen nacional o la ascendencia** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al 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 esa limitación o prohibición esté relacionada con el trabajo y se base en una necesidad comercial.

### Condición Militar

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en función de la **condición militar** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al empleo.

Además, los empleados que abandonen el trabajo para cumplir un servicio militar, que incluya el cumplimiento del deber, de manera voluntaria o involuntaria, en un servicio uniformado, según autoridad competente, debe ser reemplazado al finalizar ese servicio.

### Acoso

La ley de Ohio prohíbe el acoso en el lugar de trabajo por cualquier razón expuesta en el presente, que incluya la creación de un ambiente de trabajo racialmente o sexualmente hostil, el trato verbalmente o físicamente abusivo, la exigencia de aceptación de insinuaciones sexuales como una condición para el empleo, la continuación del empleo o el ascenso.

Además, se deben tomar todas las medidas razonables para impedir y corregir de inmediato el acoso en el lugar de trabajo, lo cual incluye el establecimiento de una política contra el acoso y un procedimiento para recibir, investigar o reparar las demandas de acoso en el lugar de trabajo.

### Sexo y Embarazo

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en función del **sexo o el embarazo** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al empleo.

Además, a las mujeres afectadas por el embarazo, el nacimiento o una condición médica relacionada se les debe permitir una licencia por un tiempo razonable y no deben ser despedidas bajo una política que no otorgue licencias o que otorgue licencias insuficientes.

### Discapacidad

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en función de la **discapacidad** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al empleo.

Además, se debe proporcionar a los postulantes y los empleados una modificación razonable del lugar de trabajo para sus discapacidades, excepto cuando la modificación imponga un inconveniente excesivo.

### Edad

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en contra de **personas de 40 años de edad o más** en función de la **edad** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al empleo.

### Religión

La ley de Ohio prohíbe la discriminación en función de la **religión** en el contrato, el ascenso, la ocupación, el despido, el pago, los beneficios complementarios, la capacitación laboral, la clasificación, la referencia, los términos, las condiciones y los privilegios del empleo, ni ningún otro asunto directa o indirectamente relacionado al empleo.

Además, se debe proporcionar a los postulantes y los empleados una modificación razonable del lugar de trabajo para creencias y prácticas religiosas, excepto cuando la modificación imponga un inconveniente excesivo.

### Represalia

La ley de Ohio prohíbe las represalias en contra de una persona porque esa persona se ha opuesto a cualquier práctica discriminatoria, o porque esa persona ha hecho una acusación, ha ayudado o ha participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia.

## CUMPLIMIENTO

La Comisión de Derechos Civiles de Ohio (**OCRC, por sus siglas en inglés**) investiga las demandas de discriminación o acoso en el trabajo.

Las demandas deben presentarse ante la OCRC dentro de los seis meses del último acto de discriminación o acoso.

Para obtener ayuda en la presentación de una demanda, o para obtener cualquier otra información sobre la Ley de Derechos Civiles, llame al **1-888-278-7101** o **(614) 752-2391 (TTY)**, o visite nuestro sitio web:

[crc.ohio.gov](http://crc.ohio.gov)

Fecha de publicación 02-11

OH01S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

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



---

**EMPLEADOS NO PROPENSOS A PROPINAR****Un Salario Mínimo de  
\$10.45 por hora**

“Empleados No Propensos a Propinar” incluyen a cualquier empleado que no se dedique a una ocupación en la que habitual y regularmente reciba más de treinta dólares (\$30.00) al mes en propinas.

“Empleadores” que facturan menos de \$385,000 deberán pagar a sus empleados no menos que la tasa actual del salario mínimo federal.

“Empleados” menores de 16 años deberán ser remunerados no menos que la tasa actual del salario mínimo federal.

“Salario Mínimo Federal Actual” es de \$7.25 por hora.

---

**EMPLEADOS PROPENSOS A PROPINAR****Un Salario Mínimo de  
\$5.25 por hora MÁS PROPINAS**

“Empleados Propensos a Propinar” incluyen a cualquier empleado que participe en una ocupación en la que habitual y regularmente reciba más de treinta dólares (\$30.00) al mes en propinas. Los empleadores que opten por utilizar la disposición de crédito por propinas deben poder demostrar que los empleados propensos a propinar reciben al menos el salario mínimo cuando se combinan los salarios directos o en efectivo y el monto del crédito por propinas.

---

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

Un empleador deberá remunerar a un empleado por horas extraordinarias a una tasa salarial de una vez y media la tasa salarial del empleado por horas que excedan las 40 horas en una semana laboral, excepto para los empleadores que facturen menos de \$150,000 al año.

**REGISTROS QUE DEBE MANTENER EL  
EMPLEADOR**

1. Cada empleador 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:

- B. Nombre
- C. Dirección
- D. Ocupación
- E. Tasa de pago
- F. Monto pagado en cada período de pago
- G. Horas trabajadas cada día y cada semana laboral

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

**TASA DE SALARIO SUBMÍNIMA**

Para evitar la reducción de oportunidades de empleo y evitar dificultades indebidas a las personas cuya capacidad de ganancia se ve afectada o impedida por deficiencias físicas o mentales o lesiones, se podrá pagar un salario submínimo, según lo establecido en las normas y regulaciones del Director del Departamento de Comercio de Ohio.

---

**INDIVIDUOS EXENTOS DEL SALARIO MÍNIMO**

1. Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos;
2. Cualquier individuo empleado como niñera en el hogar del empleador o como acompañante residente de una persona enferma, convaleciente o anciana, cuyas principales funciones no incluyan tareas domésticas;
3. Cualquier individuo empleado como representante de ventas externo remunerado por comisiones o en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional legítima, 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, siempre que
  - (i) el individuo no reciba compensación o se le paguen gastos, beneficios razonables o una tarifa nominal por realizar los servicios para los cuales se ofreció como voluntario; y
  - (ii) dichos servicios no sean del mismo tipo que los servicios para los cuales el individuo está empleado por esa agencia pública;
5. Cualquier individuo que trabaje o preste servicios personales de naturaleza caritativa en un hospital o institución de salud para el cual no se busque ni se contemple compensación;
6. Cualquier individuo empleado en un campamento o área recreativa para niños menores de dieciocho años y propiedad y operado por una organización sin fines de lucro o grupo de organizaciones.
7. Empleados de un negocio de propiedad y operación exclusivamente familiar que sean miembros de la familia de un propietario.

\* Para obtener información sobre exenciones adicionales, visite los sitios web de la División de Cumplimiento Industrial de Ohio o del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

---

Para obtener más información sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo, comuníquese con: 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. Empleador y proveedor de servicios con igualdad de oportunidades. (REV. 30/9/23)

---





# ESTADO DE OHIO LEYES LABORALES DE MENORES



DEPARTAMENTO DE COMERCIO DE OHIO  
DIVISIÓN DE CUMPLIMIENTO INDUSTRIAL Y DE TRABAJO

[www.com.ohio.gov/](http://www.com.ohio.gov/)

## **CÓDIGO REVISADO DE OHIO, CAPÍTULO 4109\***

### **“MENOR” SIGNIFICA 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 establezca de otro modo en el Capítulo 4109.

**CONVENIO SALARIAL:** Ningún empleador dará empleo a un menor sin acordar con el mismo los salarios o la compensación que recibirá por cada día, semana, mes, año o por pieza de trabajo realizada.

**PERÍODO DE DESCANSO:** Ningún empleador empleará a un menor más de 5 horas consecutivas sin un tiempo de descanso de 30 minutos como mínimo.

**LISTA DE MENORES EMPLEADOS:** El empleador llevará una lista de los menores empleados en cada establecimiento y se debe publicar una lista en un lugar visible a la cual todos los empleados menores tengan acceso.

**REGISTROS DE HORAS:** Todos los empleadores deben llevar un libro de horas u otro registro escrito que muestre los horarios reales de inicio y finalización de cada periodo de trabajo y de descanso. Estos registros deben guardarse por dos (2) años.

## **RESTRICCIONES SOBRE LOS HORARIOS DE TRABAJO PARA LOS MENORES DE 14 y 15 AÑOS DE EDAD**

Ninguna persona menor de 16 años debe ser empleada:

1. Durante el horario escolar excepto cuando esté permitido explícitamente por el Capítulo 4109
2. Antes de las 7 a.m. ni después de las 9 p.m. desde el 1° de junio hasta el 1° de septiembre ni durante las vacaciones escolares de 5 días escolares o más; ni después de las 7 p.m. en cualquier otra ocasión
3. Por más de 3 horas al día en cualquier día escolar
4. Por más de 18 horas en cualquier semana escolar
5. Por más de 8 horas en cualquier día cuando la escuela no esté en actividad
6. Por más de 40 horas en cualquier semana en la cual la escuela no está en actividades ni durante el horario escolar, a menos que el empleo esté vinculado a programas de capacitación cooperativa vocacional, trabajo-estudio u otros programas orientados al trabajo con el fin de educar a los estudiantes, y que el programa cumpla con las normas establecidas por la Secretaría de educación del Estado.

## **RESTRICCIONES SOBRE LOS HORARIOS DE TRABAJO PARA LOS MENORES DE 16 Y 17 AÑOS DE EDAD**

Ninguna persona de 16 o 17 años de edad que deba asistir a la escuela será empleada:

1. Antes de las 7 a.m. en cualquier día en que la escuela esté en actividades ni las 6 a.m. si la persona no fue empleada después de las 8 p.m. la noche anterior
2. Después de las 11 p.m. cualquier noche anterior a un día en el que la escuela esté en actividades.

## **OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD**

1. Todo tipo de fabricación, minería, procesamiento, servicio de mensajería pública
2. Trabajo en congeladores y enfriadores y toda preparación de carne para la venta (excepto la envoltura, el sellado, el etiquetado, el pesaje, la fijación de precios y el almacenamiento)
3. Transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios públicos, construcción, reparación
4. Trabajo en salas de calderas o de máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria
5. Lavado exterior de ventanas desde antepechos de ventanas o andamiajes y/o escaleras
6. Cocina y horneado; operación, instalación, ajuste, limpieza, lubricación o reparación de procesadores de alimentos, trituradoras, picadoras de alimentos, cortadoras, batidoras de panadería accionados por motor
7. Carga y descarga de productos desde camiones
8. Todo trabajo en depósitos excepto trabajo de gabinete y administrativo
9. Trabajo relacionado con autos y camiones que implique el uso de fosas, estanterías o aparatos de elevación o que impliquen el inflado de cualquier neumático montado en una llanta equipada con un anillo de retención extraíble.

## **OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 a 17 AÑOS DE EDAD**

- |  |   |
|--|---|
| 1. Ocupaciones que involucren matanza, empaque de carne, procesamiento o presentación final del producto | 9. Ocupaciones involucradas en la operación de sierras circulares, sierras de cinta y tijeras de guillotina |
| 2. Máquinas de panadería impulsadas por motor  | 10. Máquinas de carpintería impulsadas por motor  |
| 3. Ocupaciones involucradas en la fabricación de ladrillos, tejas y productos afines.                    | 11. Minas de carbón   |
| 4. Ocupaciones involucradas en la fabricación de productos químicos                                      | 12. Ocupaciones relacionadas con la minería, aparte del carbón  |
| 5. Ocupaciones de fabricación o almacenamiento que involucren explosivos                                 | 13. Explotación forestal y aserradero   |
| 6. Ocupaciones que involucren la exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes          | 14. Ocupaciones con vehículos motorizados   |
| 7. Máquinas de productos de papel impulsadas por motor   | 15. Ocupaciones marítimas o de estibador  |
| 8. Máquinas de formación, perforación y cizallamiento de metales impulsadas por motor                    | 16. Ferrocarriles   |
|  | 17. Operaciones de excavación   |
|  | 18. Aparatos de elevación impulsados por motor  |
|  | 19. Operaciones de techado  |
|  | 20. Destrucción, demolición y desguace de barcos  |

## **LOS MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD NO DEBEN PARTICIPAR EN TRABAJO PUERTA A PUERTA A MENOS QUE**

El empleador con fines de lucro esté REGISTRADO en el Departamento de Comercio de Ohio. LOS EMPLEADORES DE VENTA PUERTA A PUERTA:

1. Cumplirán con todas las leyes federales y de Ohio aplicables relacionadas con el empleo de menores
2. Proporcionarán al menos un supervisor que supere la edad de dieciocho años, por cada seis empleados menores
3. Deben haber cumplido y cumplirán con la Responsabilidad Financiera de Vehículos motorizados de Ohio, la Compensación a los Trabajadores, La Compensación por Desempleo y todas las otras leyes aplicables
4. Exigirán que todos los menores trabajen de a dos como mínimo
5. No emplearán a ningún menor que no tenga un Certificado de Edad y Escolaridad adecuado
6. Le proporcionarán a cada empleado menor una tarjeta de identificación con fotografía
7. No emplearán a ningún menor en ninguna actividad de ventas puerta a puerta durante el horario escolar salvo en casos específicamente permitidos
8. No emplearán a menores de 16 años en actividades de ventas puerta a puerta antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m.
9. No emplearán a menores de 16 y 17 años de edad en actividades de venta puerta a puerta antes de las 7 a.m. ni después de las 8 p.m.

\*Para informarse sobre excepciones a la cobertura, véase el Capítulo 4109.06

Esto es un resumen de ORC 4109. Este resumen no incluye todos los requisitos para las leyes laborales de los menores. Las personas deben consultar 4109 para conocer los requisitos específicos que les son aplicables. Se puede acceder a esta información por medio de la página web del Departamento de Comercio de Ohio: [www.com.state.oh.us](http://www.com.state.oh.us).

## **PUBLICAR EN LUGAR VISIBLE**

Para obtener más información sobre asuntos de Trabajo de menores, póngase en contacto con: El Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento Industrial y Trabajo, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, OH 43068 teléfono: (614) 644-2239. TTY/TDD: 1-800-750-0750. Un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades.

(REV. 1/14/11)



# AVISO PARA LOS EMPLEADOS

## ESTE EMPLEADOR PROVEE COBERTURA DE COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO A LOS EMPLEADOS

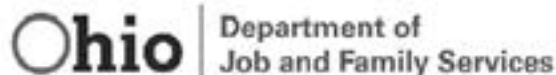
Los empleados que queden desempleados (o trabajan menos que a tiempo completo) pueden calificar para beneficios de compensación por desempleo.

**Solicítelos 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 este beneficio:

- Número de seguro social
- Permiso para conducir o número de ID estatal
- Nombres, números de seguro social y fechas de nacimiento de todos los hijos dependientes
- Notificación de identificación del empleado (recibos de pago o formulario W2)
- Nombre y dirección de todos los otros empleadores para los cuales se realizó trabajo durante los últimos 18 meses.

## SOLICITE TRABAJO EN EL CENTRO INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO



JFS 553412 (Revision 10/2013)

**OH04S**



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597

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



# ATTENTION EMPLOYER

The “Workers’ Compensation Fund” poster for the state of Ohio is distributed only after you have obtained workers’ compensation insurance.

To obtain an application for workers’ compensation insurance call:

The Ohio Bureau of Workers’ Compensation  
1-800-644-6292

Or online at:

[www.bwc.state.oh.us](http://www.bwc.state.oh.us)





# 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), o 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 el 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 el PERRP, o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todos los estándares adoptados por el PERRP.
- Reportar al 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 del PERRP en o cerca del lugar de las presuntas violaciones.
- Mantener, publicar y enviar estadísticas de lesiones y enfermedades al 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.state.oh.us](mailto:PERRPrequest@bwc.state.oh.us)



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

Fax 614-621-5754 • TTY 1-800-750-0750 • [www.bwc.ohio.gov](http://www.bwc.ohio.gov)

