

FED DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETUESTO

Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleador tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas y trabajos peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos el empleo agrícola.

CREDITO POR PROPINAS

Los empleadores "empañados" que reciben propinas que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de propina basado en el monto de propina recibida. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora después del nacimiento de la propina con obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con su salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora de salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para ella bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento de la niñal cada vez que el empleado necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oscurecido de la vista y libre de interrupciones por parte de compañeros de trabajo y del público, el cual el empleado podría usar para extraerse leche.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA REV. 04/2023

OH Department of Commerce

Mike DeWine Governor
Jon Husted Vicegovernador
Sheryl Maxfield Directora

OHIO SALARIO MÍNIMO 2025

www.com.ohio.gov

EMPLEADOS SIN PROPINAS

Un salario mínimo de **\$10.70** por hora

"Empleados sin propinas" incluye a cualquier empleado que no se involucre en una ocupación en la que recibe habitual y regularmente más de treinta dólares (\$30.00) por mes en propinas.

Los "empleadores" que ganen menos de \$394,000 pagaran a sus empleados no menos que la tarifa salarial mínima federal actual. El "salario mínimo federal actual" es de \$7.25 por hora.

EMPLEADOS CON PROPINAS

Un salario mínimo de **\$5.35** por hora **MÁS PROPINAS**

"Empleados con propinas" incluye a cualquier empleado que se involucre en una ocupación en la que recibe habitual y regularmente más de treinta dólares (\$30.00) por mes en propinas. Los empleados que reciben propinas reciben al menos el salario mínimo cuando se combinan los salarios directos o en efectivo y el monto del crédito por propinas. (p.ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes hasta 24 meses durante dicho servicio militar. Incluso si no sigue continuando la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted 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 Departamento de Empleo y Capacitación para Veteranos de EE.UU. (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4USA-DOLE** o visite su sitio web en <https://www.dol.gov/agencies/whd/vets>. Puede comunicarse con un asesor interactivo de USERRA en línea en <https://webapps.dol.gov/ehv/vetsuser>.

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejo Especial (Office of Special Counsel), según corresponda.

No debe saltarse el proceso de VETS y enviar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/usera/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista y al texto de este aviso donde habitualmente colocan avisos para empleados.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA REV. 04/2023

OH SALARIO SUBMÍNIMO

La ley de educación de oportunidades de empleo y vitalidad financiera indebidas para las personas cuya capacidad de ingresos se vea afectada o deteriorada por deficiencias o lesiones físicas o mentales, se puede pagar un salario por debajo del mínimo, según lo dispuesto en las normas y regulaciones establecidas por el director del Departamento de Comercio de Ohio.

PERSONA EXENTAS DEL SALARIO MÍNIMO

- Cualquier persona empleada por los Estados Unidos;
- Cualquier persona empleada como niñera en el hogar del empleador, o un acompañante residente de una persona enferma, convaleciente o anciana cuyos tareas principales no incluyen las tareas domésticas;
- Cualquier persona empleada como vendedora externa compensado por comisiones o en calidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe, o profesional informático;
- Cualquier persona que se ofrece como voluntaria para prestar servicios para una agencia pública que sea un estado, una subdivisión política de un estado, o una agencia gubernamental interestatal;
- (i) la persona no recibe ninguna compensación o se le pagan gastos, beneficios razonables o una tarifa nominal para prestar los servicios para los cuales la persona se ofreció como voluntaria; y (ii) dichos servicios no son del mismo tipo de servicios para los que la persona está empleada para prestar para dicha agencia pública;
- Cualquier persona que trabaje o proporcione servicios personales de naturaleza benéfica en un hospital o institución de salud para los cuales no se busca ni contempla una compensación;
- Cualquier persona que emplee un campamento o área recreativa para niños menores de dieciocho años y que sea propiedad de una organización sin fines de lucro o un grupo de organizaciones, y esté operada por estos;
- Empleados de una empresa exclusivamente familiar y esté operada por esta y que sean familiares 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 EE. UU.

OH ESTADO DE OHIO

LEYES SOBRE EL TRABAJO DE MENORES DE EDAD

DEPARTAMENTO DE COMERCIO DE OHIO
DIVISIÓN DE TRABAJO Y CUMPLIMIENTO INDUSTRIAL

www.com.ohio.gov

Mike DeWine Governor
Jon Husted Vicegovernador
Sheryl Maxfield Directora

CÓDIGO REVISADO DE OHIO CAPÍTULO 4109

"MENOR DE EDAD" SIGNIFICA TODA PERSONA QUE TENGA MENOS DE 18 AÑOS DE EDAD

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor entre los 14 y 17 años de edad deberá tener un permiso de trabajo salvo que el Capítulo 4109 indique lo contrario.

ACUERDO SALARIAL: Ningún empleador deberá dar empleo a un menor de edad sin acordar con él o ella el sueldo o compensación que él o ella deberá recibir por cada día, semana, mes, año o por unidad de trabajo desempeñado.

PERÍODO DE DESCANSO: Ningún empleador deberá emplear a un menor de edad por más de cinco horas consecutivas sin un período de descanso de por lo menos 30 minutos.

LISTA DE MENORES DE EDAD EMPLEADOS: El empleador deberá mantener una lista de los menores de edad empleados en cada establecimiento, y deberá fijar una lista en un lugar al que todos los empleados menores de edad tengan acceso.

REGISTROS DE TIEMPO: Cada empleador deberá mantener un libro de tiempo o registro por escrito que muestre las horas reales de inicio y paro de cada trabajo y período de descanso. Estos registros deberán guardarse por dos (2) años.

OH RESTRICCIONES SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO PARA MENORES QUE TENGAN 14 Y 15 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona menor de 16 años de edad se empleará:

- Durante el horario escolar, a excepción de donde específicamente está permitido por el Capítulo 4109
- Antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. del 1º de junio al 1º de septiembre durante cualquier período de vacaciones escolares de cinco días escolares o más o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento
- Por más de tres horas al día en cualquier día escolar
- Por más de 18 horas en cualquier semana escolar
- Por más de 8 horas en cualquier día cuando la escuela no esté en sesión
- Por más de 40 horas en cualquier semana en la que la escuela no esté en sesión ni durante el horario escolar, a menos que el empleo esté relacionado con programas de buena fe de capacitación vocacional cooperativa, programa de trabajo estudiantil, u otros programas orientados al trabajo con el propósito de educar a los estudiantes, y que el programa satisfaga los mismos estándares por el Consejo de Educación del Estado.

OH RESTRICCIONES SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO PARA MENORES QUE TENGAN 16 Y 17 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona de 16 o 17 años de edad a quien se le exija asistir a la escuela deberá ser empleada:

- Antes de las 7 a.m. en cualquier día, ni la escuela esté en sesión o de las 6 a.m. si la persona no fue empleada después de las 8 p.m. la noche anterior.
- Después de las 11 p.m. si el día siguiente es día escolar.

OH OCUACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES QUE TENGAN MENOS DE 16 AÑOS DE EDAD

- Todo sector industrial, minería, procesamiento; servicio de mensajería pública
- Trabajo en congeladores, refrigeradores para carnes y en todas las preparaciones de carnes para la venta (a excepción de trabajo en la industria de procesamiento de carnes)
- Transporte; almacenamiento; comunicaciones; servicios públicos; construcción; reparación
- Trabajo en calderas o salas de máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria
- Lavado exterior de vehículos; demás marcas de ventanas, andamios o escaleras
- Actividades de cocinar y hornear; operar, configurar, ajustar, limpiar, hacer, reparar, ajustar aparatos eléctricos tales como rebanadoras de alimentos, molinos, picadoras de alimentos, cuchillas, baterías de repuesto utilizado en paneladas
- Cargar o descargar mercancía de camiones
- Todo el trabajo de almacén a excepción de actividades de oficina y administración
- Trabajo en conexión con automóviles y camiones que incluya el uso de fones, rayillas o aparatos para levantar objetos o que incluya la inflación de cualquier neumático montado en una llanta equipada con un anillo de retención desmontable.

OH OCUACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES QUE TENGAN ENTRE 14 Y 17 AÑOS DE EDAD

- Ocupaciones que incluyan el sacrificio de animales, empaque de carnes, procesamiento o extracción de grasa
- Máquinas eléctricas usadas en panaderías
- Ocupaciones que participen en la fabricación de ladrillos, mosaicos/tejas y productos afines
- Ocupaciones que participen en la fabricación de sustancias químicas
- Ocupaciones del sector industrial de almacenamiento que incluyan explosivos
- Ocupaciones que incluyan la exposición a sustancias radioactivas y a la radiación ionizante
- Máquinas eléctricas para productos de pasta
- Máquinas eléctricas para la formación, perforación y corte de metales
- Ocupaciones que incluyan la operación de aparatos eléctricos como sierras circulares, sierras de banda y tijeras de guillotina
- Máquinas eléctricas usadas en la carpintería
- Minas de carbón
- Ocupaciones relacionadas con la minería distinta a la de carbón
- Explotación forestal y aserraderos
- Ocupaciones con automóviles
- Ocupaciones marítimas y de obreros portuarios
- Ferrocarriles
- Operadores de excavación
- Aparatos eléctricos y de levantamiento
- Operaciones de desguaje
- Derribo, demolición y despacho de buques.

OH LOS MENORES QUE TENGAN MENOS DE 16 AÑOS DE EDAD NO PUEDEN PARTICIPAR EN EMPLEOS DE ACTIVIDADES DE PUERTA EN PUERTA A MENOS DE 18 AÑOS

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

- Cumplir con todas las leyes de Ohio y federales correspondientes relacionadas con el empleo de menores
- Proveer al menos un supervisor mayor de 18 años de edad, por cada seis empleados menores de edad
- Estar en cumplimiento presente y pasado de la ley de Ohio de Responsabilidad Financiera de Automóviles, Indemnización Laboral, Compensación por Desempleo y todas las demás leyes correspondientes
- Ejigir que todos los menores trabajen por lo menos en pareja
- No emplear a ningún menor de edad que no tenga un certificado escolar y de edad apropiado
- Proveer a cada empleado menor de edad una tarjeta de identificación con fotografía
- No emplear a ningún menor de edad en ninguna actividad de ventas de puerta en puerta durante el horario escolar salvo donde está específicamente permitido
- No emplear a menores con menos de 16 años de edad en actividades de ventas de puerta en puerta antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m.
- No emplear a menores con 16 y 17 años de edad en actividades de ventas de puerta en puerta antes de las 7 a.m. o después de las 8 p.m.

OH LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

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

Raza y color

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **raza o color** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, cualquier política o práctica de empleo aparentemente neutral que resulte en un impacto discriminatorio basado en raza o color es una forma prohibida de discriminación a menos que dicha política o práctica esté relacionada con el empleo y esté basada en una necesidad comercial.

País de origen y ascendencia

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en el **país de origen o ascendencia** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado 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 empleo y esté basada en una necesidad comercial.

Sexo de una persona, incluso el embarazo, orientación sexual e identidad de género

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en el **sexo de una persona o embarazo** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada deben recibir un permiso por un plazo razonable y no pueden ser despedidas bajo una política que no otorgue un permiso o que este sea insuficiente. La Corte Suprema de Justicia de Estados Unidos, en el caso de *Bostock v. Clayton City, Georgia, U.S. 140 S. Ct. 1737 (2020)*, así como también otros casos del tribunal federal, han ampliado el concepto de discriminación por el sexo de una persona para incluir la prohibición de la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual y la identidad de género.

Religión

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **religión** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, los empleados que deseen el empleo para realizar un servicio militar que incluya el desempeño del deber, de manera voluntaria o involuntaria, en un servicio uniformado, bajo una autoridad competente, deberán ser empleados de nuevo, tras la conclusión de dicho servicio.

Discapacidad

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **discapacidad** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, a los solicitantes de empleo y empleados se les deberá proporcionar una adaptación razonable para sus discapacidades, salvo cuando la adaptación imponga una carga excesiva.

Edad

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación contra personas de **40 años de edad o mayores** basada en su **edad** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Acoso

Las leyes de Ohio prohíben el acoso en el lugar de trabajo basado en cualquiera de los puntos que aquí se establecen, que incluyen la creación de un ambiente laboral hostil desde el punto de vista racial o sexual, un tratamiento de abuso verbal o físico, y requerir someterse a propuestas sexuales como una condición de empleo, continuación de empleo o ascenso.

Además, deberán tomarse todos los pasos razonables para prevenir 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 y remediar quejas de acoso en el lugar de trabajo.

OH Civil Rights Commission

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 de empleo y a empleados de empleadores privados, de gobiernos locales, estatales y del condado, de instituciones educativas, organizaciones laborales, agencias de empleo y servicios de colocación de personal en contra de prácticas de discriminación ilícitas.

Raza y color

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **raza o color** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, cualquier política o práctica de empleo aparentemente neutral que resulte en un impacto discriminatorio basado en raza o color es una forma prohibida de discriminación a menos que dicha política o práctica esté relacionada con el empleo y esté basada en una necesidad comercial.

País de origen y ascendencia

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en el **país de origen o ascendencia** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado 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 empleo y esté basada en una necesidad comercial.

Sexo de una persona, incluso el embarazo, orientación sexual e identidad de género

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en el **sexo de una persona o embarazo** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada deben recibir un permiso por un plazo razonable y no pueden ser despedidas bajo una política que no otorgue un permiso o que este sea insuficiente. La Corte Suprema de Justicia de Estados Unidos, en el caso de *Bostock v. Clayton City, Georgia, U.S. 140 S. Ct. 1737 (2020)*, así como también otros casos del tribunal federal, han ampliado el concepto de discriminación por el sexo de una persona para incluir la prohibición de la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual y la identidad de género.

Religión

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **religión** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, los empleados que deseen el empleo para realizar un servicio militar que incluya el desempeño del deber, de manera voluntaria o involuntaria, en un servicio uniformado, bajo una autoridad competente, deberán ser empleados de nuevo, tras la conclusión de dicho servicio.

Discapacidad

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **discapacidad** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, a los solicitantes de empleo y empleados se les deberá proporcionar una adaptación razonable para sus discapacidades, salvo cuando la adaptación imponga una carga excesiva.

Edad

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación contra personas de **40 años de edad o mayores** basada en su **edad** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Acoso

Las leyes de Ohio prohíben el acoso en el lugar de trabajo basado en cualquiera de los puntos que aquí se establecen, que incluyen la creación de un ambiente laboral hostil desde el punto de vista racial o sexual, un tratamiento de abuso verbal o físico, y requerir someterse a propuestas sexuales como una condición de empleo, continuación de empleo o ascenso.

Además, deberán tomarse todos los pasos razonables para prevenir 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 y remediar quejas de acoso en el lugar de trabajo.

OH DEPARTMENT OF JOB AND FAMILY SERVICES

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR OTORGA A LOS EMPLEADOS COBERTURA DE SEGURO POR DESEMPEÑO

Los empleados que quedan desempleados (o que no trabajan tiempo completo) pueden ser elegibles para beneficios de seguro por desempleo.

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

Este preparador para proporcionar la siguiente información durante la solicitud:

- Número de seguro social
- Licencia de conducir o número de identificación estatal
- Nombres, números de seguro social y fechas de nacimiento de todos los hijos dependientes
- Notificación de identificación del empleador (recibo de pago o formulario W2)
- Número y dirección de todos los empleadores para quienes trabajó durante los últimos 18 meses

SOLICITE TRABAJO EN SU CENTRO OHIOMEANSJOBS MÁS CERCA

Mike DeWine, Gobernador
Matt Damschroder, Director

JFS 55341

Esta institución es un proveedor y empleador que brinda igualdad de oportunidades. Un socio orgulloso de la América Joint Center.

REV. 09/13/2016

OH DEPARTMENT OF JOB AND FAMILY SERVICES

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR OTORGA A LOS EMPLEADOS COBERTURA DE SEGURO POR DESEMPEÑO

Los empleados que quedan desempleados (o que no trabajan tiempo completo) pueden ser elegibles para beneficios de seguro por desempleo.

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

Este preparador para proporcionar la siguiente información durante la solicitud:

- Número de seguro social
- Licencia de conducir o número de identificación estatal
- Nombres, números de seguro social y fechas de nacimiento de todos los hijos dependientes
- Notificación de identificación del empleador (recibo de pago o formulario W2)
- Número y dirección de todos los empleadores para quienes trabajó durante los últimos 18 meses

SOLICITE TRABAJO EN SU CENTRO OHIOMEANSJOBS MÁS CERCA

Mike DeWine, Gobernador
Matt Damschroder, Director

JFS 55341

Esta institución es un proveedor y empleador que brinda igualdad de oportunidades. Un socio orgulloso de la América Joint Center.

REV. 09/13/2016

FED DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que después, disciplinar, discrimine o imponga una forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse accedido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES

Esta Ley no se aplica a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se permite el uso de estas compañías que fabrican, distribuyen o dispensan productos farmacéuticos.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA REV. 02/2022

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLLO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLLO

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo por el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que el empleador recibe previa 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 reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser establecido 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 del servicio uniformado, está obligado a servir en el servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado o entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial; o
- reemplazo; o
- retención de su empleo; o
- debidamente 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, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes hasta 24 meses durante dicho servicio militar. Incluso si no sigue continuando la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted 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 Departamento de Empleo y Capacitación para Veteranos de EE.UU. (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4USA-DOLE** o visite su sitio web en <https://www.dol.gov/agencies/whd/vets>. Puede comunicarse con un asesor interactivo de USERRA en línea en <https://webapps.dol.gov/ehv/vetsuser>.

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejo Especial (Office of Special Counsel), según corresponda.

No debe saltarse el proceso de VETS y enviar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/usera/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista y al texto de este aviso donde habitualmente colocan avisos para empleados.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA REV. 02/2022

OH ESTADO DE OHIO

LEYES SOBRE EL TRABAJO DE MENORES DE EDAD

DEPARTAMENTO DE COMERCIO DE OHIO
DIVISIÓN DE TRABAJO Y CUMPLIMIENTO INDUSTRIAL

www.com.ohio.gov

Mike DeWine Governor
Jon Husted Vicegovernador
Sheryl Maxfield Directora

CÓDIGO REVISADO DE OHIO CAPÍTULO 4109

"MENOR DE EDAD" SIGNIFICA TODA PERSONA QUE TENGA MENOS DE 18 AÑOS DE EDAD

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor entre los 14 y 17 años de edad deberá tener un permiso de trabajo salvo que el Capítulo 4109 indique lo contrario.

ACUERDO SALARIAL: Ningún empleador deberá dar empleo a un menor de edad sin acordar con él o ella el sueldo o compensación que él o ella deberá recibir por cada día, semana, mes, año o por unidad de trabajo desempeñado.

PERÍODO DE DESCANSO: Ningún empleador deberá emplear a un menor de edad por más de cinco horas consecutivas sin un período de descanso de por lo menos 30 minutos.

LISTA DE MENORES DE EDAD EMPLEADOS: El empleador deberá mantener una lista de los menores de edad empleados en cada establecimiento, y deberá fijar una lista en un lugar al que todos los empleados menores de edad tengan acceso.

REGISTROS DE TIEMPO: Cada empleador deberá mantener un libro de tiempo o registro por escrito que muestre las horas reales de inicio y paro de cada trabajo y período de descanso. Estos registros deberán guardarse por dos (2) años.

OH RESTRICCIONES SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO PARA MENORES QUE TENGAN 14 Y 15 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona menor de 16 años de edad se empleará:

- Durante el horario escolar, a excepción de donde específicamente está permitido por el Capítulo 4109
- Antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. del 1º de junio al 1º de septiembre durante cualquier período de vacaciones escolares de cinco días escolares o más o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento
- Por más de tres horas al día en cualquier día escolar
- Por más de 18 horas en cualquier semana escolar
- Por más de 8 horas en cualquier día cuando la escuela no esté en sesión
- Por más de 40 horas en cualquier semana en la que la escuela no esté en sesión ni durante el horario escolar, a menos que el empleo esté relacionado con programas de buena fe de capacitación vocacional cooperativa, programa de trabajo estudiantil, u otros programas orientados al trabajo con el propósito de educar a los estudiantes, y que el programa satisfaga los mismos estándares por el Consejo de Educación del Estado.

OH RESTRICCIONES SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO PARA MENORES QUE TENGAN 16 Y 17 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona de 16 o 17 años de edad a quien se le exija asistir a la escuela deberá ser empleada:

- Antes de las 7 a.m. en cualquier día, ni la escuela esté en sesión o de las 6 a.m. si la persona no fue empleada después de las 8 p.m. la noche anterior.
- Después de las 11 p.m. si el día siguiente es día escolar.

OH OCUACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES QUE TENGAN MENOS DE 16 AÑOS DE EDAD

- Todo sector industrial, minería, procesamiento; servicio de mensajería pública
- Trabajo en congeladores, refrigeradores para carnes y en todas las preparaciones de carnes para la venta (a excepción de trabajo en la industria de procesamiento de carnes)
- Transporte; almacenamiento; comunicaciones; servicios públicos; construcción; reparación
- Trabajo en calderas o salas de máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria
- Lavado exterior de vehículos; demás marcas de ventanas, andamios o escaleras
- Actividades de cocinar y hornear; operar, configurar, ajustar, limpiar, hacer, reparar, ajustar aparatos eléctricos tales como rebanadoras de alimentos, molinos, picadoras de alimentos, cuchillas, baterías de repuesto utilizado en paneladas
- Cargar o descargar mercancía de camiones
- Todo el trabajo de almacén a excepción de actividades de oficina y administración
- Trabajo en conexión con automóviles y camiones que incluya el uso de fones, rayillas o aparatos para levantar objetos o que incluya la inflación de cualquier neumático montado en una llanta equipada con un anillo de retención desmontable.

OH OCUACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES QUE TENGAN ENTRE 14 Y 17 AÑOS DE EDAD

- Ocupaciones que incluyan el sacrificio de animales, empaque de carnes, procesamiento o extracción de grasa
- Máquinas eléctricas usadas en panaderías
- Ocupaciones que participen en la fabricación de ladrillos, mosaicos/tejas y productos afines
- Ocupaciones que participen en la fabricación de sustancias químicas
- Ocupaciones del sector industrial de almacenamiento que incluyan explosivos
- Ocupaciones que incluyan la exposición a sustancias radioactivas y a la radiación ionizante
- Máquinas eléctricas para productos de pasta
- Máquinas eléctricas para la formación, perforación y corte de metales
- Ocupaciones que incluyan la operación de aparatos eléctricos como sierras circulares, sierras de banda y tijeras de guillotina
- Máquinas eléctricas usadas en la carpintería
- Minas de carbón
- Ocupaciones relacionadas con la minería distinta a la de carbón
- Explotación forestal y aserraderos
- Ocupaciones con automóviles
- Ocupaciones marítimas y de obreros portuarios
- Ferrocarriles
- Operadores de excavación
- Aparatos eléctricos y de levantamiento
- Operaciones de desguaje
- Derribo, demolición y despacho de buques.

OH LOS MENORES QUE TENGAN MENOS DE 16 AÑOS DE EDAD NO PUEDEN PARTICIPAR EN EMPLEOS DE ACTIVIDADES DE PUERTA EN PUERTA A MENOS DE 18 AÑOS

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

- Cumplir con todas las leyes de Ohio y federales correspondientes relacionadas con el empleo de menores
- Proveer al menos un supervisor mayor de 18 años de edad, por cada seis empleados menores de edad
- Estar en cumplimiento presente y pasado de la ley de Ohio de Responsabilidad Financiera de Automóviles, Indemnización Laboral, Compensación por Desempleo y todas las demás leyes correspondientes
- Ejigir que todos los menores trabajen por lo menos en pareja
- No emplear a ningún menor de edad que no tenga un certificado escolar y de edad apropiado
- Proveer a cada empleado menor de edad una tarjeta de identificación con fotografía
- No emplear a ningún menor de edad en ninguna actividad de ventas de puerta en puerta durante el horario escolar salvo donde está específicamente permitido
- No emplear a menores con menos de 16 años de edad en actividades de ventas de puerta en puerta antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m.
- No emplear a menores con 16 y 17 años de edad en actividades de ventas de puerta en puerta antes de las 7 a.m. o después de las 8 p.m.

OH LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

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

Raza y color

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **raza o color** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Además, cualquier política o práctica de empleo aparentemente neutral que resulte en un impacto discriminatorio basado en raza o color es una forma prohibida de discriminación a menos que dicha política o práctica esté relacionada con el empleo y esté basada en una necesidad comercial.

País de origen y ascendencia

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en el **país de origen o ascendencia** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado 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 empleo y esté basada en una necesidad comercial.

Sexo de una persona, incluso el embarazo, orientación sexual e identidad de género

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en el **sexo de una persona o embarazo** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remisiones, términos, condiciones y privilegios de empleo, o en cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo.

Las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada deben recibir un permiso por un plazo razonable y no pueden ser despedidas bajo una política que no otorgue un permiso o que este sea insuficiente. La Corte Suprema de Justicia de Estados Unidos, en el caso de *Bostock v. Clayton City, Georgia, U.S. 140 S. Ct. 1737 (2020)*, así como también otros casos del tribunal federal, han ampliado el concepto de discriminación por el sexo de una persona para incluir la prohibición de la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual y la identidad de género.

Religión

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **religión** en la contratación, ascensos, otorgamiento de puestos permanentes, despido,