



ESTADO DE OHIO

LEYES DE TRABAJO DE MENORES



www.com.ohio.gov

Sherry Maxfield Directora, Mike DeWine Gobernador, Jon Husted Vicegobernador

CAPÍTULO 4109 DEL CÓDIGO REVISADO DE OHIO
WENDY HACE REFERENCIA A CUALQUIER PERSONA MENOR DE 18 AÑOS.
PERMISOS DE TRABAJO: Los menores cupos edades entre los 14 y los 17 años deben tener un permiso de trabajo, salvo que se estipule lo contrario en el Capítulo 4109.
ACUERDO SALARIAL: Los empleadores no deben contratar a un menor sin convenir con éste el salario y remuneración que recibirá por día, semana, mes, año o trabajo realizado.
PERIODO DE DESCANSO: Los empleadores no deben contratar a un menor por más de 5 horas consecutivas en un periodo de descanso de 30 minutos como mínimo.
LÍMITA DE MENORES CONTRATADOS: El empleador no puede contratar una lista de los menores contratados en cada establecimiento y debe colocarse una lista en un lugar visible, al cual todos los empleados menores tengan acceso.
REQUISITOS DE HORARIOS: Todos los empleadores deben llevar un libro de horarios u otro registro escrito que indique el horario de comienzo y finalización de cada trabajo y el período de descanso. Este registro debe conservarse durante diez (10) años.

RESTRICCIONES SOBRE EL HORARIO LABORAL PARA MENORES DE 14 Y 15 AÑOS

- No debe contratar una persona menor de 14 años.
- Durante horario escolar, salvo cuando le permita específicamente el Capítulo 4109.
- Antes de las 7 a.m. o después de las 9 p.m., desde el 1° de junio al 1° de septiembre, o durante cualquier época escolar que supere los 5 días, o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento.
- Durante más de 3 horas por día en cualquier día escolar.
- Durante más de 13 horas en cualquier semana escolar.
- Durante más de 6 horas en cualquier día en que no haya clases en la escuela.
- Durante más de 40 horas cualquier semana en que no haya clases, ni durante horas escolares, a menos que el trabajo sea relacionado con programas permitidos de formación cooperativa profesional, estudio de oficina u otro programa de orientación laboral que tenga por objetivo la educación de estudiantes, y dicho programa cumpla con los requisitos establecidos por el consejo de educación del estado.

RESTRICCIONES SOBRE EL HORARIO LABORAL PARA MENORES DE 16 Y 17 AÑOS

Ninguna persona de 16 o 17 años, que tiene como obligación asistir a la escuela, debe ser contratada.

- Antes de las 7 a.m. en cualquier día en que haya clases o las 6 a.m., si la persona no trabaja después de las 6 p.m. de la noche anterior.
 - Después de las 11 p.m. en cualquier noche previa a un día de clases.
- OCCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS**
- Trabajo de fabricación, explotación minera, procesamiento o en el servicio de mensajería pública.
 - Trabajo en cianuros fluoruros y nitrógenos para carne y en el procesamiento de carne para la venta (excepto en el caso de embalaje, sellado, etiquetado, pesaje, fijación de precios y almacenamiento).
 - Transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios públicos, construcción, mineración.
 - Trabajo en salas de calderas o máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria.
 - Lavado de ventanas externas desde los alféizares de las ventanas, andamios o escaleras.
 - Trabajo en cocinas y hornos; la operación, instalación, el ajuste, la limpieza, el acuchado o la reparación de cortadoras de fibras, trituradoras, picadoras de alimentos, confiterías y molinos de pañeteo eléctrico.
 - Carga y descarga de mercancías de camión.
 - El trabajo en depósitos, salvo el trabajo de oficinas y el administrativo.
 - El trabajo relacionado con automóviles y camiones, que implique el uso de tocos, bastidores o aparatos de empuje que involucren el uso de mecanismos manuales en una flota equipada con un arco de retención remolable.

OCCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 A 17 AÑOS

- Ocupaciones que impliquen la fauna, el esqueje, el procesamiento o la extracción de grasa de carne.
- Empleo de máquinas eléctricas para pañetes.
- Ocupaciones que impliquen la fabricación de estufas, tojos y productos similares.
- Ocupaciones que impliquen la fabricación de sustancias químicas.
- Ocupaciones que impliquen la fabricación o el almacenamiento de explosivos.
- Ocupaciones que impliquen la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes.
- Trabajo con máquinas eléctricas para la elaboración de productos de papel.
- Máquinas eléctricas para la formación, perforación y fundición de metales.
- Ocupaciones que impliquen la operación de armas circulares eléctricas, serras de banda y cuchillas de guillotina.
- Trabajo con maquinarias eléctricas para el trabajo en madera.
- Minas de carbón.
- Ocupaciones relacionadas con la minería, que no sean minas de carbón.
- Explotación forestal y trabajo en aserraderos.
- Operación de vehículos motorizados.
- Ocupaciones marítimas y de estiba.
- Empleo en ferrocarriles.
- Operaciones de excavación.
- Aparatos eléctricos y de elevación.
- Operaciones de teñido.
- Destricción, demolición y desguase de buques.

LAS PERSONAS MENORES DE 16 AÑOS NO PUEDEN REALIZAR TRABAJOS FUERA A PUERTA, A MENOS QUE

- El empleador con fines de lucro se encuentre REGISTRADO en el Departamento de Comercio de Ohio (LOS EMPLEADORES QUE SE ENCUENTRAN EN LA VENTA PUERTA A PUERTA DEBEN: 1. Cumplir con todas las leyes aplicables Federales y de Ohio relacionadas con el empleo de menores. 2. Proporcionar al menor un supervisor, mayor de dieciocho años, por cada sus empleados menores de edad. 3. Cumplir con la Ley de Responsabilidad Financiera para Vehículos Motorizados de Ohio, de Compensación para Trabajadores de Compensación por Desempleo, y todas las demás leyes aplicables. 4. Solicitar a todos los menores que trabajen en pares como mínimo. 5. Abstenerse de contratar a menores que no tengan un Certificado de Empleo y Exención de Ingresos. 6. Proporcionar a cada empleado menor de edad un identificación con foto. 7. Abstenerse de contratar a menores en cualquier actividad de venta puerta a puerta durante horario escolar, salvo cuando se permita específicamente. 8. Abstenerse de contratar a menores de 16 años en actividades de venta puerta a puerta antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. 9. Abstenerse de contratar menores de 16 y 17 años en actividades de venta puerta a puerta antes de las 7 a.m. o después de las 6 p.m.)

*Para excepciones a la cobertura ver el Capítulo 4109.08. Este es un resumen del capítulo 4109 del Código Revisado de Ohio (CRO). El presente no incluye todos los requisitos sobre las leyes de trabajo de menores. Remítase al capítulo 4109 para conocer los requisitos específicos aplicables. Puede acceder a esta información a través del sitio de Internet del Departamento de Comercio de Ohio www.com.ohio.gov.

COLOCAR EN UN LUGAR VISIBLE
Para obtener más información acerca de cuestiones de trabajo de menores, contacte con: El Departamento de Comercio de Ohio, División de Conformidad Industrial y Trabajo, 6609 Tusang Road, Reynoldsburg, Ohio 43068 Teléfono: 614-644-2239. TTY/TDD: 800-750-0750. Empleador y Proveedor que ofrece Igualdad de Oportunidades (REV 01/13/10)

Conozca Sus Derechos

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

El Acto de los Derechos Civiles de Ohio protege espíritus del trabajo y empleados de empleos privados, del gobierno, instituciones educativas, organizaciones laborales y servicios de empresas temporales, de prácticas discriminatorias e ilegales.

Raza y Color
Las leyes de Ohio prohíben discriminación a base de **raza o color** en empleo, promoción del trabajo, procedencia, despido, sueldo, beneficios complementarios, programas de entrenamiento, clasificación de empleados, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo o cualquier otro asunto relacionado directo o indirecto con el empleo.
Además, cualquier norma o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el trabajo es una forma de discriminación prohibido con la excepción de que la norma o práctica está basada en necesidad del negocio y relacionada con el trabajo.

Estatus Militar
Las leyes de Ohio prohíben discriminación a base de **estatus militar** en empleo, promoción del trabajo, procedencia, despido, sueldo, beneficios complementarios, programas de entrenamiento, clasificación de empleados, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo o cualquier otro asunto relacionado directo o indirecto con el empleo.
Además, cualquier norma o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el trabajo es una forma de discriminación prohibido con la excepción de que la norma o práctica está basada en necesidad del negocio y relacionada con el trabajo.

Origen Nacional y Ascendencia
Las leyes de Ohio prohíben discriminación a base de **origen nacional o ascendencia** en empleo, promoción del trabajo, procedencia, despido, sueldo, beneficios complementarios, programas de entrenamiento, clasificación de empleados, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo o cualquier otro asunto relacionado directo o indirecto con el empleo.
Además, cualquier norma o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el trabajo es una forma de discriminación prohibido con la excepción de que la norma o práctica está basada en necesidad del negocio y relacionada con el trabajo.

Discapacidad
Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **discapacidad** en empleo, promoción del trabajo, despido, sueldo, beneficios complementarios, programas de entrenamiento, clasificación de empleados, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo o cualquier otro asunto relacionado directo o indirectamente con el empleo.
Además, cualquier norma o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el trabajo es una forma de discriminación prohibido con la excepción de que la norma o práctica está basada en necesidad del negocio y relacionada con el trabajo.

Sexo, incluido el embarazo, la orientación sexual y la identidad de género
Las leyes de Ohio prohíben la discriminación por motivos de **sexo o embarazo** en empleo, promoción del trabajo, procedencia, despido, sueldo, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, remuneración, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directo o indirectamente con el empleo.
A las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o una afección médica relacionada se les debe otorgar una licencia por un periodo de tiempo razonable y no pueden ser dadas de alta en virtud de una política que proporcione una licencia insuficiente o nula.

Discapacidad
Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **discapacidad** en empleo, promoción del trabajo, despido, sueldo, beneficios complementarios, programas de entrenamiento, clasificación de empleados, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo o cualquier otro asunto relacionado directo o indirectamente con el empleo.
Además, cualquier norma o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el trabajo es una forma de discriminación prohibido con la excepción de que la norma o práctica está basada en necesidad del negocio y relacionada con el trabajo.

La Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Bostock v. Clayton City, Georgia, U.S. 140 S. Ct. 1721 (2020)*, así como otros casos judiciales federales, han ampliado la discriminación sexual para incluir la prohibición de la discriminación laboral por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Hostigamiento
Las leyes de Ohio prohíben hostigamiento en el trabajo en cualquier base mencionada, incluyendo el hostigamiento en un ambiente hostil del trabajo, abuso verbal o físico, y requerir la amonestación o la sanción severas como una condición del empleo, o continuación del empleo, o promoción.
Además, todos los actos razonables deben de ser tomados para prevenir y corregir hostigamiento en el trabajo, incluyendo el establecimiento de normas en contra de hostigamiento y un procedimiento de recibir, investigar y remediar quejas de hostigamiento en el trabajo.

Religión
Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **religión** en empleo, promoción del trabajo, despido, sueldo, beneficios complementarios, programas de entrenamiento, clasificación de empleados, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo o cualquier otro asunto relacionado directo o indirectamente con el empleo.
Además, solicitantes del empleo y empleados tienen que estar proporcionados con acomodación razonable por sus creencias religiosas, a menos que la acomodación imponga una dificultad indebida.

Requisitos
Además, todos los actos razonables deben de ser tomados para prevenir y corregir hostigamiento en el trabajo, incluyendo el establecimiento de normas en contra de hostigamiento y un procedimiento de recibir, investigar y remediar quejas de hostigamiento en el trabajo.

APLICACION
Quiénes tienen que ser presentados dentro de dos años que finaliza con el último acto de discriminación o hostigamiento en el empleo.

Para obtener más información o ayuda para presentar una queja, llame a la línea gratuita: 1-888-278-7101, TTY (614) 762-2391 o visite nuestro sitio web: www.civilrights.gov. Fecha de publicación 08-22

ESTADO DE OHIO

2025 SALARIO MÍNIMO



www.com.ohio.gov

Sherry Maxfield Directora, Mike DeWine Gobernador, Jon Husted Vicegobernador

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINA

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

"Los empleados que no reciben propina" comprenden a cualquier empleado que no realiza trabajos en los que regularmente reciben más de treinta dólares (\$30.00) por mes, en concepto de propinas. Los "Empleadores" cuyos ingresos brutos no superen \$394.00 deben pagar a sus empleados un monto no menor al salario mínimo federal vigente. Los "Empleados" menores de 16 años deben recibir una remuneración que no sea inferior al salario mínimo federal vigente. El "Salario mínimo federal vigente" es \$7.25 por hora.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA

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

"Los empleados que reciben propina" comprenden a cualquier empleado que realiza trabajos en los que regularmente reciben más de treinta dólares (\$30.00) por mes en propinas. Los empleadores que opten por utilizar la disposición de crédito de propinas deben ser capaz de demostrar que empleados que reciben propinas recibir al menos el salario mínimo cuando los salarios directos o dinero en efectivo y la cantidad punta crecientemente se combinan.

HORAS EXTRAS

1. Un empleado debe abonar al empleado horas extras a una tasa salarial que supere de una vez y media la tasa salarial del empleado cuando supere las cuarenta horas en un semana de trabajo, salvo en el caso de los empleados que tienen ingresos brutos inferiores a \$150.00 por año.

REGISTROS QUE DEBE LLEVAR EL EMPLEADOR

- Cada empleador deberá mantener registros durante al menos tres años, disponible para la copia y la inspección por parte del director del Departamento de Comercio de Ohio, que muestra la siguiente información relativa a cada empleado:
 - A. Nombre
 - B. Dirección
 - C. Profesión
 - D. Tasa salarial
 - E. Monto abonado en cada periodo de pago
 - F. Horas trabajadas por día y semana de trabajo
- Los 2 registros deben ser abiertos para su inspección o copia en cualquier momento razonable y ningún empleador deberá obstruir o retrasar el director del Departamento de Comercio de Ohio en el cumplimiento de sus funciones.

SUB ÍNDICE DE SALARIO MÍNIMO

Para evitar la restricción de oportunidades de empleo y evitar dificultades innecesarias a las personas cuya capacidad de ingresos sea ve afectado o afectado por deficiencias físicas o mentales o lesiones, un salario por debajo del mínimo podrá, conforme a lo dispuesto en las normas y regulaciones establecidas por el director del Departamento de Comercio de Ohio.

Para obtener más información acerca de los problemas del salario mínimo, por favor contactar con: El Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento Industrial, 6606 Tusang Road, Reynoldsburg, Ohio 43068. Teléfono: 614-644-2239. TTY / TDD: 1-800-750-0750. Empleador y Proveedor que ofrece Igualdad de Oportunidades.

COLOCAR EN UN LUGAR VISIBLE

(REV. 3/30/24)

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el Aviso Federal del Salario Mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporciona. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

COMPENSACION PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.

Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR BRINDA COBERTURA DE COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO A SUS EMPLEADOS

Los trabajadores que queden desempleados o estén trabajando menos horas que las correspondientes al tiempo completo pueden recibir los beneficios de compensación por desempleo.

Presente su solicitud por teléfono al 1-877-644-6562 (OHIOJOB) o por Internet en: <http://unemployment.ohio.gov>

- Al momento de realizar la solicitud, debe brindar la siguiente información:
- Número de seguro social
 - Licencia de conducir o número de identificación estatal
 - Nombres, números de seguro social y fechas de nacimiento de todos sus hijos a cargo
 - Notificación de identificación del empleador (recibos de sueldo o formulario W-2)
 - Número y dirección de todos los empleadores para los cuales trabajó durante los últimos 18 meses



Mike DeWine, Gobernador • Matt Damschroder, Director

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

(REV. 01/20/24)

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.



CO125

© 2024 ALLC

iHRSource
www.ihrsource.com
800-848-0088

CO125 • 1124 • 628

These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements. Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

Compliance Date
January 2025

ALLC 20241104

iHRSource
Labor Law Posters,
Training Videos & HR Supplies