



ESTADO DE OHIO

LEYES DE TRABAJO DE MENORES



Department of Commerce
Division of Industrial Compliance

www.com.ohio.gov

Sheryl Maxfield Directora
Mike DeWine Gobernador
Jim Trease Vicegobernador

CAPÍTULO 4109 DEL CÓDIGO REVISADO DE OHIO
MEMORÁNDUM DE REFERENCIA A CUALQUIER PERSONA MENOR DE 16 AÑOS.
PERMISOS DE TRABAJO. Las menores cuyas edades estén entre los 14 y los 15 años deben tener un permiso de trabajo, salvo que se entregue el contrato en el Capítulo 4109.
ACUERDO SALARIAL. Los empleadores no deberán contratar a un menor sin un contrato con este el salario o 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 período de descanso de 30 minutos como mínimo.
LISTA DE MENORES CONTRATADOS: El empleador debe conservar una lista de los menores contratados en cada establecimiento y debe colocarla una lista en un lugar visible, al cual todos los empleadores menores tengan acceso.
REGISTROS 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. Estos registros deben conservarse durante dos (2) años.

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

- No debe contratarse una persona menor de 16 años:
- 1. Durante horario escolar, salvo cuando se permita específicamente en el Capítulo 4109.
- 2. Antes de las 7 a.m. o después de las 10 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.
- 3. Durante más de 3 horas por día en cualquier día escolar.
- 4. Durante más de 11 horas en cualquier semana escolar.
- 5. Durante más de 8 horas en cualquier día en que no haya clases en la escuela.
- 6. Durante más de 40 horas en cualquier semana en que no haya clases, ni durante horas escolares, a menos que el trabajo esté relacionado con programas juveniles de formación cooperativa profesional, estudio de oficio u otro programa de orientación laboral que tenga por objeto la adquisición de estadísticas, y dicho programa cumpla con los requisitos que 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 contratado:

- 1. Antes de las 7 a.m. en cualquier día en que haya clases o las 8 a.m., si la persona no trabaja después de las 10 p.m. de la noche anterior.
- 2. Después de las 11 p.m. en cualquier noche previa a un día de clases.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS

- 1. Trabajo de fabricación, explotación minera, procesamiento o en el servicio de minería pública.
- 2. Trabajo en cámaras frigoríficas y refrigeradores para carne y en el servicio de carne para la venta (excepto en el caso de empuje, sellado, etiquetado, pesaje, fijación de precios y almacenamiento).
- 3. Transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios públicos, construcción, minería.
- 4. Trabajo en salas de calderas o máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria o lavado de ventanas externas desde las alfilerías de las ventanas, andamios o escaleras.
- 5. 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, cortadoras y molinos de panadería eléctrica.
- 6. Carga y descarga de mercancías en camiones.
- 7. El trabajo en depósitos, salvo el trabajo de oficinas y el administrativo.
- 8. El trabajo relacionado con automóviles y camiones, que implique el uso de herramientas o separar de elevación que involucre el traslado de mercancías montadas en una lrua equipada con un arco de retención reversible.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 A 17 AÑOS

- 1. Ocupaciones que impliquen la fama, el empaque, el procesamiento o la extracción de grana de carne.
- 2. Empleo de máquinas eléctricas para panelarlas.
- 3. Ocupaciones que impliquen la fabricación de cables, hilos y productos similares.
- 4. Ocupaciones que impliquen la fabricación de sustancias químicas explosivas.
- 5. Ocupaciones que impliquen la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes.
- 7. Trabajo con máquinas eléctricas para la elaboración de productos de papel.
- 8. Máquinas eléctricas para la formación, perforación y fundición de metales.
- 9. Ocupaciones que impliquen la operación de sistemas controlados por banda y oscilador de galvaniés.
- 10. Trabajo con maquinarias eléctricas para el trabajo en madera.
- 11. Minas de carbón.
- 12. Ocupaciones relacionadas con la minería, que no sean minas de carbón.
- 13. Explotación forestal y trabajo en serraderías.
- 14. Ocupaciones en las que se utilicen vehículos motorizados.
- 15. Ocupaciones mineras y de estado.
- 16. Empleo en ferrocarriles.
- 17. Operaciones de excavación.
- 18. Aparatos eléctricos y de elevación.
- 19. Cálculas de todos los metales que trabajen en pares como mínimo.
- 20. Destrozos, demolición y desgastes 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 DEDICAN A LA VENTA FUERA A PUERTA DEBEN:
- 1. Cumplir con todas las leyes aplicables Federales y de Ohio relacionadas con el empleo de menores.
- 2. Proporcionar al menos un supervisor, mayor de dieciocho años, por cada seis 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 metales que trabajen en pares como mínimo.
- 5. Abstenerse de contratar a menores que no tengan un Certificado de Responsabilidad adecuado.
- 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 8 p.m.

*Para excepciones a la cobertura ver el Capítulo 4109.06.
 Esto es un resumen del capítulo 4109 del Código Revisado de Ohio (ORO). 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, 8606 Tusang Road, Reynoldsburg, Ohio 43068 Teléfono: 614-644-2239; TTY/TDD: 800-750-0750.
 Empleador y Proveedor que ofrece Igualdad de Oportunidades REV 9/13/10

Gobernador Mike DeWine

Conozcan Sus Derechos

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

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

Raza y Color

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación a base de **raza o color** en un 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 directa 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 prohibida 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 la discriminación a base de **origen nacional o ascendencia** en un 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 directa 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 prohibida 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 un empleo, promoción del trabajo, procedencia, despido, sueldo, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias, 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 afección médica relacionada se les debe otorgar una licencia por un período de tiempo razonable y no pueden ser dadas de baja en virtud de una política que proporcione una licencia inasistible o no.

La Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Rodriguez v. Clayton City, Georgia*, (U.S. 442 S. Ct. 1731 (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 e identidad de género.

Religión

Las leyes de Ohio prohíben la discriminación basada en **religión** en un 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 directa o indirectamente con el empleo.

Además, solicitantes del empleo y empleados tienen que estar proporcionalmente con acomodación razonable por sus creencias religiosas, a menos que la acomodación imponga una dificultad indebida.

APLICACION

Quedamos llenos que ser presentados dentro de dos años siguientes a la promulgación de este 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 en www.com.ohio.gov
 Fecha de publicación 08-22

ESTADO DE OHIO

2026 SALARIO MÍNIMO



Department of Commerce

www.com.ohio.gov

Sherry Maxfield Directora
Mike DeWine Gobernador
Jim Trease Vicegobernador

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINA

Un salario mínimo de **\$11.00** 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 \$405.000 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.

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 una semana de trabajo, salvo en el caso de los empleados que tienen ingresos brutos inferiores a \$150,000 por año.

REGISTROS QUE DEBE LLEVAR EL EMPLEADOR

- 1. 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 período de pago
 - F. Horas trabajadas por día y semana de trabajo
- 2. Los registros deben ser abiertos para su inspección o copia en cualquier momento razonable y ningún empleador deberá obstar o retrasar al 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 se ve afectada o afectada 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, 8606 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. 9/30/24)

Aviso al empleador / empleados

Este 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 Patronos y Empleados

Este aviso se publica con la intención de representar la ley, ni sustituye 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 proporcionados 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 COMPENSACION POR DESEMPEÑO A SUS EMPLEADOS

Los trabajadores que quedan desempleados (o están 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 W2)
- Nombre y dirección de todos los empleadores para los cuales trabajó durante los últimos 18 meses

APLICAR PARA EL TRABAJO EN SU CENTRO MÁS CERCAHO OHIOHOMESJOBS



Department of Job & Family Services

Mike DeWine, Gobernador • Matt Damschroder, Director

Esta institución es un proveedor y empleador que ofrece igualdad de oportunidades.

Un socio orgulloso de la red de American Job Center.

(Rev. 01/2024)

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

CO126



iHRSource
www.ihrsource.com
800-848-0088

© 2024 ALLC

CO126 • 1125 • 429

These files may not be printed out for use in meeting legal compliance posting requirements.

Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

© 2025 ALLC, all rights reserved

ALLC 20260122

Compliance Date
January 2026

iHRSource
Labor Law Posters,
Training Videos & HR Supplies