

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal
The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?
Employees (current and former), including managers and temporary employees
Job applicants
Union members and applicants for membership in a union
What Conditions are Covered?
• Most private employers
• State and local governments (as employers)
• Educational institutions (as employers)
• Unions
• Staffing agencies
What Types of Employment Discrimination are Illegal?
Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the basis of:
• Race
• Color
• Religion
• National origin
• Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
• Age (40 and older)
• Disability
• Genetic information (including employer requests for or purchase/use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)

• Retaliations for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
• Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy
• What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?
All aspects of employment, including:
• Discharge, firing, or lay-off
• Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
• Hiring or promotion
• Assignment
• Pay (unequal wages or compensation)
• To provide reasonable accommodation for a disability, pregnancy, childbirth, or related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
• Benefits
• Job training
• Classification
• Referral
• Opportunities for disclosing genetic information
• Employment
• Filing a charge of discrimination
Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

Protected Veteran Status: The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and provides for certain affirmative action requirements for, veterans and spouses of veterans, recently separated veterans, or veterans within three years of discharge or release from active duty, active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

The Ohio Civil Rights Act protects applicants and employees of private employers, state, county and local governments, educational institutions, labor organizations, employment agencies and personnel placement services from unlawful discriminatory employment practices on the basis of race or color.

What Employment Practices has the EEOC Banned? The EEOC has issued a notice that you may suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination.

Call 1-800-669-4202 (toll-free) or 1-800-669-4202 (TTY) to speak with an EEOC office.

Visit an EEOC field office (information at www.eeoc.gov/field/offices)

E-mail: info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.

Employers holding federal contracts or subcontracts are prohibited from discriminating in hiring, promotion, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. Women affected by pregnancy, childbirth or related medical condition must be afforded leave for a reasonable period of time and may not be discharged under a policy providing insufficient or no leave. The U.S. Supreme Court, in the case of *Brock v. Clayton, Color, Inc., U.S.A., 140 S. Ct. 1737 (2020)*, as well as other federal court cases, have extended sex discrimination to include prohibition of employment discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity.

National Origin and Ancestry: Ohio law prohibits discrimination on the basis of **national origin** or **ancestry** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. Women affected by pregnancy, childbirth or related medical condition must be afforded leave for a reasonable period of time and may not be discharged under a policy providing insufficient or no leave. The U.S. Supreme Court, in the case of *Brock v. Clayton, Color, Inc., U.S.A., 140 S. Ct. 1737 (2020)*, as well as other federal court cases, have extended sex discrimination to include prohibition of employment discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity.

Sex, Including Pregnancy, Sexual Orientation, and Gender Identity: Ohio law prohibits discrimination on the basis of **sex or pregnancy** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. Women affected by pregnancy, childbirth or related medical condition must be afforded leave for a reasonable period of time and may not be discharged under a policy providing insufficient or no leave. The U.S. Supreme Court, in the case of *Brock v. Clayton, Color, Inc., U.S.A., 140 S. Ct. 1737 (2020)*, as well as other federal court cases, have extended sex discrimination to include prohibition of employment discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity.

Disability: Ohio law prohibits discrimination on the basis of **disability** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. Women affected by pregnancy, childbirth or related medical condition must be afforded leave for a reasonable period of time and may not be discharged under a policy providing insufficient or no leave. The U.S. Supreme Court, in the case of *Brock v. Clayton, Color, Inc., U.S.A., 140 S. Ct. 1737 (2020)*, as well as other federal court cases, have extended sex discrimination to include prohibition of employment discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity.

Enforcement: The Ohio Civil Rights Commission (OCRC) investigates complaints of discrimination and harassment in employment. Complaints must be filed with the OCRC within two years of the last act of discrimination or harassment. For more information:

Call 1-800-778-7101, TTY (614) 752-2391 or visit our website: www.civc.ohio.gov



OHIO & FEDERAL LABOR LAW POSTER

OHIO



OHIO & FEDERAL LABOR LAW POSTER



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en Empleo (EOC, por sus siglas en inglés) del D.O.C., hace cumplir las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o en un empleo, la EOC puede ayudarle.

¿Quién es protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Socios de miembros en un sindicato
- ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son ilegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
 - Raza
 - Color
 - Religión
 - Origen nacional
 - Edad (incluyendo embarazo, parte, y condiciones medicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
 - Estad (40 años o más)
 - Discapacidad
 - Orientación sexual (incluyendo solicitudes de los empleadores para la compra de ropa o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o históricos médicos familiares)
 - Falta de proporcional adaptaciones razonables para discapacitados; embargo, parte o condición médica relacionada al embarazo o parte o para la observancia de una creencia religiosa sincera
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solución o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCPP) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de contratación y subcontratación establecidos en la legislación federal. Si el gobierno federal se está solicitando un trabajo con o sin un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Razón de la Discapacidad, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral en el momento de la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otra asunto, directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, cualquier política o práctica de empleo facial neutral que resulte en un impacto discriminatorio a menos que sea política o práctica esté relacionada con el empleo.

Orientación sexual y Ancestros La Ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el **origen nacional o ascendencia** en la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otra asunto, directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, cualquier política o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier lenguaje en el lugar de trabajo es una forma prohibida de discriminación a menos que dicha limitación o prohibición esté relacionada con el trabajo y basada en una necesidad comercial.

Sexo, Edad y Embarazo, la orientación sexual y la identidad de género La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el **sexo o embarazo** al momento de la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otra asunto, directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, los candidatos y empleadores deben contar con unas comodidades razonables para sus discapacidades, excepto cuando la acomodación requiere unos costos excesivos.

Estatus Militar La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el momento de la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otra asunto, directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, los candidatos y empleadores deben prestar una consideración razonable para crónicas religiosas y prácticas relacionadas, excepto cuando la acomodación requiere unos costos excesivos.

Requerimientos de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales La Sección 503 del Acta de Hacienda del D.O.C. de 1973, según enmendada, protege a las personas con discapacidades contra la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

Preguntas, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratos federales de la discriminación en la presentación, divulgación o discusión de compensationes o de otras bases de discriminación.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Hacienda de 1973, según enmendada, protege a las personas con discapacidades contra la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL Personas con Discapacidades La Sección 503 del Acta de Hacienda de 1973, según enmendada, protege a las personas con discapacidades contra la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para contratos federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables para las discapacidades de los empleados de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

REQUERIMIENTOS DE LA OFICINA DE COMPENSACIONES Y DE LA AGENCIA DE INVESTIGACIONES FEDERALES La Sección 503 de la Ley de Hacienda de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo, la promoción, pagos y beneficios, capacitación, clasificación, referencias y otros aspectos del

OHIO



★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★



LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OH60

Please post in a conspicuous place. Date Posted:
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

NO SMOKING NOTICE



NO SMOKING NO VAPING

To report violations call 1-866-559-OHIO (6446) in accordance with Chapter 3794 of the Ohio Revised Code.



Ohio Department of Health

www.smokecomplaint.ohio.gov

UNEMPLOYMENT INSURANCE



Department of
Job & Family
Services

THIS EMPLOYER PROVIDES UNEMPLOYMENT INSURANCE COVERAGE FOR EMPLOYEES

Employees who become unemployed (or are working less than full time) may be eligible for unemployment insurance benefits. Apply by phone at 1-877-644-6562 (OHIOJOB) or online at <http://unemployment.ohio.gov>. Be prepared to provide the following information when applying:

APPLY FOR WORK AT YOUR NEAREST OHIO MEANS JOBS CENTER

- Employer's identification notice (pay stubs or W2 form)

- Name and address of all other employers for whom work was performed during the past 18 months

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

This institution is an equal opportunity provider and employer. A proud partner of the American Job Center network.

DISCRIMINATION

KNOW YOUR RIGHTS - EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IS THE LAW

The Ohio Civil Rights Act protects applicants and employees of private employers, state, county and local governments, educational institutions, labor organizations, employment agencies and personnel placement services from unlawful discriminatory employment practices

Race and Color Ohio law prohibits discrimination on the basis of **race** or **color** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. In addition, any facially neutral employment policy or practice that results in a discriminatory impact on the basis of race or color is a prohibited form of discrimination unless such policy or practice is job-related and based upon business necessity.

National Origin and Ancestry Ohio law prohibits discrimination on the basis of **national origin** or **ancestry** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. In addition, any policy or practice limiting or prohibiting the use of any language in the workplace is a prohibited form of discrimination unless such limitation or prohibition is jobrelated and based upon business necessity.

Sex, Including Pregnancy, Sexual Orientation, and Gender Identity Ohio law prohibits discrimination on the basis of **sex** or **pregnancy** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. Women affected by pregnancy, childbirth or related medical condition must be afforded leave for a reasonable period of time and may not be discharged under a policy providing insufficient or no leave. The U.S. Supreme Court, in the case of *Bostock v. Clayton Cty., Georgia*, U.S. 140 S. Ct. 1731 (2020), as well as other federal court cases, have extended sex discrimination to include prohibition of employment discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity.

Religion Ohio law prohibits discrimination on the basis of **religion** in hiring, promotion, tenure, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, terms, conditions and privileges of employment, or any other matter directly or indirectly related to employment. In addition, applicants and employees must be provided with a reasonable accommodation for religious beliefs and practices, except when the accommodation

ENFORCEMENT: The Ohio Civil Rights Commission (OCRC) investigates complaints of discrimination and harassment in employment. Complaints must be filed with the OCRC within two years of the last act of discrimination or harassment. For more information or assistance in filing a complaint, please call toll free: 1-888-278-7101, TTY (614) 752-2391 or visit our website at: www.civ.ohio.gov

Publication Date 08-22

SELF INSURANCE NOTICE

NOTICE TO EMPLOYEES

30 W. Spring St.
Columbus, OH 43215

Section 4123.84 of the Ohio Revised Code (workers' compensation) reads as follows:

(A) In all cases of injury or death, claims for compensation or benefits for the specific part or parts of the body injured shall be forever barred unless, within two years after the injury or death,

(1) Written notice of the specific part or parts of the body claimed to have been injured has been made to the Industrial Commission or the Bureau of Workers' Compensation;

(2) The employer, with knowledge of a claimed compensable injury or occupational disease, has paid wages in lieu of compensation for total disability;

(3) In the event the employer has elected to pay compensation or benefits directly, one of the following has occurred:

(a) Written notice of the specific part or parts of the body claimed to have been injured has been given to the commission or bureau, or the employer has furnished treatment by a licensed physician in the employ of an employer; providing, however, that the furnishing of such treatment shall not constitute a recognition of a claim as compensable, but shall do no more than satisfy the requirements of this section;

(b) Compensation or benefits have been paid or furnished equal to or greater than is

provided for in Sections 4123.52, 4123.55 to 4123.62, and 4123.64 to 4123.67 of the Revised Code.

(4) Written notice of death has been given to the commission or bureau.

As used in division (A)(3) (b) of this section, "benefits" means payment by a self-insuring employer to, or on behalf of, an employee for:

(1) A hospital bill;

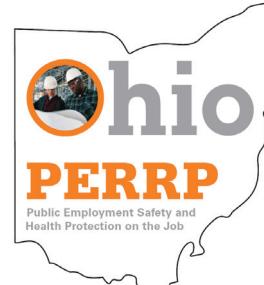
(2) A medical bill to a licensed physician or hospital;

(3) An orthopedic or prosthetic device.

Section 4121.65 of the Ohio Revised Code grants authority to self-insuring employers to furnish rehabilitation services as long as the quality and content is equal to or greater than that provided by the bureau of workers' compensation, and prior approval has been given by the bureau.

Note: This notice is to be posted and maintained at all times in one or more conspicuous places in workshops or places of employment by all self-insuring employers.

Ohio Bureau of Workers' Compensation



Job Safety and Health It's the Law!

All Ohio public employees have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or the Public Employment Risk Reduction Program (PERRP), or report a work-related injury or illness, without fear of retaliation.
- File a complaint with PERRP about any safety or health concerns you may have about your workplace. You may have a representative file a complaint with PERRP on your behalf.
- Receive information and training about job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Refuse a work assignment if you believe it presents an imminent (life-threatening) danger to you or your co-workers. You may have a representative contact PERRP on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in a PERRP inspection and speak in private to the compliance officer.
- File a union grievance or file a complaint with the State Personnel Board of Review within 60 days (by phone, online or by mail) if you have suffered retaliation for using your rights.
- See any citations PERRP issues to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

All Ohio public employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against employees for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with PERRP, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all adopted PERRP standards.
- Report to PERRP all work-related fatalities within eight hours, and all incidents resulting in a hospitalization, amputation or loss of an eye within 24 hours.
- Provide required training to workers in a manner they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post PERRP citations at or near the place of the alleged violations.
- Maintain, post and submit injury and illness statistics to PERRP.

Free compliance assistance to identify and correct hazards is available to all public employers, without citation or penalty.

To request compliance assistance visit our website, or send an email to: PERRPRequest@bwc.state.oh.us



Contact PERRP at 1-800-671-6858. We can help!

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

This poster is available free from PERRP. Minimum reproduction size is 8 1/2 x 14 inches.

CHILD LABOR LAWS

STATE OF OHIO

MINOR LABOR LAWS

www.com.ohio.gov

Mike Dewine,
Governor
Jon Husted,
Lt. Governor
Sheryl Maxfield,
Director

Ohio Department of
Commerce
Division of Industrial Compliance

OHIO REVISED CODE CHAPTER 4109* "MINOR" MEANS ANY PERSON LESS THAN 18 YEARS OF AGE

WORKING PERMITS: Every minor 14 through 17 years of age must have a working permit unless otherwise stated in Chapter 4109.

WAGE AGREEMENT: No employer shall give employment to a minor without agreeing with him/her as to the wages or compensation he/she shall receive for each day, week, month, year or per piece for work performed.

REST PERIOD: No employer shall employ a minor more than 5 consecutive hours without a rest period of at least 30 minutes.

LIST OF MINORS EMPLOYED: Employer shall keep a list of minors employed at each establishment and a list must be posted in a conspicuous place to which all minor employees have access.

TIME RECORDS: Every employer shall keep a time book or other written record showing actual starting and stopping time of each work and rest period. These records must be kept for two (2) years.

RESTRICTIONS ON WORKING HOURS FOR MINORS 14 AND 15 YEARS OF AGE

No person under 16 shall be employed:

1. During school hours except where specifically permitted by Chapter 4109
2. Before 7 a.m. or after 9 p.m. from June 1st to September 1st or during any school holiday of 5 school days or more; or after 7 p.m. at any other time
3. For more than 3 hours a day in any school day
4. For more than 18 hours in any school week
5. For more than 8 hours in any day when school is not in session
6. For more than 40 hours in any week when school is not in session nor during school hours, unless employment is incidental to bona fide programs of vocational cooperative training, work-study, or other work-oriented programs with the purpose of educating students, and the program meets standards established by the state board of education.

RESTRICTIONS ON WORKING HOURS FOR MINORS 16 and 17 YEARS OF AGE

No person 16 or 17 who is required to attend school shall be employed:

1. Before 7 a.m. on any day that school is in session or 6 a.m. if the person was not employed after 8 p.m. the previous night
2. After 11 p.m. on any night preceding a day that school is in session.

PROHIBITED OCCUPATIONS FOR MINORS UNDER 16 YEARS OF AGE

1. All manufacturing; mining; processing; public messenger service
2. Work in freezers and meat coolers and all preparation of meats for sale (except wrapping, sealing, labeling, weighing, pricing and stocking)
3. Transportation; storage; communications; public utilities; construction; repair
4. Work in boiler or engine rooms; maintenance or repair of machinery
5. Outside window washing with window sills or scaffolding and/or ladders
6. Cooking and baking; operating, setting up, adjusting, cleaning, oiling or repairing power-driven food slicers, grinders, food choppers, cutters, bakery type mixers
7. Loading or unloading goods to and from trucks
8. All warehouse work except office and clerical
9. Work in connection with cars and trucks involving the use of pits, racks or lifting apparatus or involving the inflation of any tire mounted on a rim equipped with a removable retaining ring.

PROHIBITED OCCUPATIONS FOR MINORS 14 through 17 YEARS OF AGE

1. Occupations involving slaughtering, meat-packing, processing or rendering

2. Power-driven bakery machines

3. Occupations involved in the manufacture of brick, tile and kindred products

4. Occupations involved in the manufacture of chemicals

5. Manufacturing or storage occupations involving explosives

6. Occupations involving exposure to radioactive substances and to ionizing radiations

7. Power-driven paper products machines

8. Power-driven metal forming, punching and shearing machines

9. Occupations involved in the operation of power-driven circular saws, band saws and guillotine shears

10. Power-driven woodworking machines

11. Coal mines

12. Occupations in connection with mining, other than coal

13. Logging and sawmilling

14. Motor vehicle occupations

15. Maritime and longshoreman occupations

16. Railroads

17. Excavation operations

18. Power-driven and hoisting apparatus

19. Roofing operations

20. Wrecking, demolition, and shipbreaking.

MINORS UNDER 16 YEARS OF AGE MAY NOT ENGAGE IN DOOR-TO-DOOR EMPLOYMENT UNLESS

The for-profit employer is REGISTERED with the Ohio Department of Commerce. DOOR-TO-DOOR SALES EMPLOYERS SHALL:

1. Be in compliance with all applicable Ohio and Federal laws relating to the employment of minors
2. Provide at least one supervisor who is over the age of eighteen, for each six minor employees
3. Have been and be in compliance with Ohio's Motor Vehicle Financial Responsibility, Workers' Compensation, Unemployment Compensation, and all other applicable laws
4. Require all minors to work at least in pairs
5. Not employ any minor who does not have an appropriate Age and Schooling Certificate
6. Provide each minor employee with a photo identification card
7. Not employ any minor in any door-to-door sales activity during school hours except where specifically permitted
8. Not employ minors under 16 in door-to-door sales activity before 7 a.m. or after 7 p.m.
9. Not employ minors 16 and 17 years of age in door-to-door sales activity before 7 a.m. or after 8 p.m.

*For Exceptions to Coverage See Chapter 4109.06

This is a summary of ORC 4109. This summary does not include all of the requirements for minor labor laws. Persons should refer to 4109 for specific requirements applicable to them. This information can be accessed through the Ohio Department of Commerce website at www.com.ohio.gov.

POST IN A CONSPICUOUS PLACE

For further information about Minor Labor issues, please contact: The Ohio Department of Commerce, Division of Industrial Compliance & Labor, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, OH 43068 Phone: 614-644-2239. TTY/TDD: 800-750-0750. An Equal Opportunity Employer and Service Provider

(REV. 11/20/23)

WORKERS' COMPENSATION

OHIO BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

REQUIRED POSTING

OHIO



LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: OH60SP

Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación:
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.



NO FUME NO VAPEAR

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



Department of
Health
www.smokecomplaint.ohio.gov



NOTIFICACIÓN PARA LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR PROPORCIONA DESEMPLEO COBERTURA DE SEGURO PARA EMPLEADOS

Los empleados que se quedan sin empleo (o trabajan a menos de tiempo completo) pueden ser elegibles para obtener los beneficios del seguro de desempleo.

Aplique por teléfono al 1-877-644-6562 (OHIOJOB) o a través de Internet en <http://unemployment.ohio.gov>

Este preparado para suministrar la siguiente información en la solicitud:

- Número de Seguridad Social
- Licencia de conducción o número ID del Estado
- Nombres, números de Seguro Social, días de nacimiento de todos los hijos dependientes

Notificación de identificación del empleado (comprobante de nómina o formulario W2)

Nombre y dirección de todos los empleadores para quienes su trabajo se haya desarrollado durante los pasados 18 meses

APLICAR PARA TRABAJAR EN SU OFICINA MÁS CERCANA DE OHIO SIGNIFICA EMPLEOS CENTRO

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

Esta institución es un proveedor y empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Un socio orgulloso de la red americana del centro del trabajo.

CONOZCA SUS DERECHOS - LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO IGUALES ES LEY

La Ley de Derechos Civiles de Ohio protege a los candidatos y empleados de empleadores privados, estatales, del condado y gobiernos locales, instituciones educativas, organizaciones laborales, agencias de empleo y servicios de contratación ante prácticas laborales discriminatorias.

Raza y Color La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en la *raza o color* al contratar, promover, posicionar, despachar, pagar, otorgar beneficios, capacitar, clasificar, referir, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, cualquier política o práctica de empleo facial neutral que resulte en un impacto discriminatorio basado en la raza o color es una forma prohibida de discriminación a menos que esa política o práctica está relacionada con el trabajo y basada en la necesidad comercial.

Origen Nacional y Ascendentes La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el *origen nacional o ascendentes* en la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otra asunto directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, cualquier política o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier lenguaje en el lugar de trabajo es una forma prohibida de discriminación a menos que dicha limitación o prohibición esté relacionada con el trabajo y basada en una necesidad comercial.

Sexo, incluido el embarazo, la orientación sexual y la identidad de género La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el *sexo o embarazo* al momento de la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto, directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, las mujeres embarazadas, en labores de parto o en una condición médica relacionada deben tener la posibilidad de ausentarse por un período razonable y no pueden ser despedidas bajo una política que las declare insuficientes y sin licencia.

Religión La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en la *religión* al momento de la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto, directa o indirectamente relacionado con el empleo. Además, los candidatos y empleadores deben contar con unas comodidades razonables para creencias religiosas y prácticas relacionadas, excepto cuando la acomodación impone unos costos excesivos.

VIGILANCIA Y CONTROL La Comisión de Derechos Civiles de Ohio (OCRC) investiga las quejas de discriminación y acoso en el empleo. Las quejas deben presentarse ante la OCRC dentro de los dos años posteriores al último acto de discriminación o acoso. Para obtener más información o ayuda para presentar una queja, por favor llame gratis al: 1-888-278-7101, TTY (614) 752-2391 o visite nuestro sitio web en: www.civ.ohio.gov

Fecha de Publicación: 08/22

AVISO A LOS EMPLEADOS

30 W. Spring St.
Columbus, OH 43215

La sección 4123.84 del Código Revisado de Ohio (compensación laboral) dice lo siguiente:

(A) En todos los casos de lesiones o muerte, las reclamaciones de compensación o beneficios para la parte o partes específica del cuerpo lesionadas deberán excluirse siempre a menos que dentro de dos años después de la lesión o la muerte:

(1) Se haya hecho una notificación por escrito de la parte o partes del cuerpo que se afirme que están lesionadas a la Comisión Industrial o a la Agencia de Compensación Laboral;

(2) El Empleador, teniendo el conocimiento de una lesión o enfermedad ocupacional compensable reclamada, ha pagado los salarios en lugar de compensación por incapacidad total;

(3) En la eventualidad que el empleador haya decidido pagar una compensación o beneficios directamente, y uno de los siguientes haya ocurrido:

(a) Se ha presentado una notificación escrita de la parte o partes del cuerpo específicas que se afirma que han sido lesionadas ante la comisión o agencia, o el empleador ha proporcionado tratamiento por parte de un médico con licencia al servicio de un empleador; siempre y cuando la provisión de dicho tratamiento no constituya el reconocimiento de una reclamación como compensable, sino que en cumplimiento de los requisitos establecidos en esta sección;

(b) La compensación o beneficios han sido pagados o proporcionados de manera igual o mayor a lo previsto en las Secciones 4123.52, 4123.55 a 4123.62 y 4123.64 a 4123.67 del Código Revisado.

(4) Se ha dado aviso de muerte por escrito a la comisión o a la agencia.

Según como se utiliza en la división(A) (3) (b) de esta sección, "beneficios" significa: el pago por parte de un empleador auto-asegurado a, o en nombre de, un empleado para pagar:

(1) Una factura del hospital;

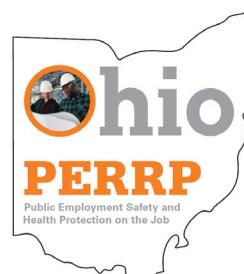
(2) Una factura médica a un médico licenciado u hospital;

(3) Un dispositivo ortopédico o prótesis.

La sección 4121.65 del código revisado de Ohio concede la autoridad a los empresarios auto-asegurados para proporcionar servicios de rehabilitación siempre y cuando la calidad y el contenido sean iguales o mayores que los proporcionados por la agencia de compensación laboral, y tras la aprobación de la agencia.

Nota: Este aviso debe ser publicado y mantenido en todo momento en uno o más lugares visibles en talleres o lugares de trabajo de todos los empleadores auto-asegurados.

Ohio Bureau of Workers' Compensation



La seguridad y salubridad en el trabajo ¡Es la ley!

Todos los empleados públicos de Ohio tienen derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Plantear un problema de seguridad o salubridad a su empleador o el Programa de Reducción de Riesgos en el Empleo Público (PERRP), o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, sin temor a represalias.
- Presentar una queja ante el PERRP sobre cualquier inquietud de seguridad o salubridad que pueda tener sobre su lugar de trabajo. Puede hacer que un representante presente una queja ante el PERRP en su nombre.
- Recibir información y capacitación sobre peligros laborales, incluidas todas las sustancias peligrosas en su lugar de trabajo.
- Negarse a una asignación laboral si cree que presenta un peligro inminente (que pone en peligro su vida) para usted o sus compañeros de trabajo. Puede hacer que un representante se comunique con el PERRP en su nombre.
- Participar (o hacer que su representante participe) en una inspección del PERRP y hablar en privado con el oficial de cumplimiento.
- Presentar una queja sindical o presentar una queja ante la Junta de Revisión de Personal del Estado dentro de los 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 hecho a su empleador.
- Solicitar copias de sus registros médicos, pruebas que midan 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 usar cualquiera de sus derechos según la ley, lo que incluye plantear un problema de salubridad y seguridad ante usted o el PERRP, o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todos los estándares del PERRP adoptados.
- Reportar al PERRP todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las ocho horas siguientes, y todos los incidentes que resulten en una hospitalización, amputación o pérdida de un ojo dentro de las 24 horas siguientes.
- Brindar la capacitación requerida a los trabajadores de una manera que puedan comprender.
- Exhibir este póster 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.

La asistencia de cumplimiento gratuita para identificar y corregir peligros está disponible para todos los empleadores públicos, sin citación ni sanción.

Para solicitar asistencia para cumplir con la ley, visite nuestro sitio web o envíe un correo electrónico a: PERRPRequest@bwc.state.oh.us



Contacte al PERRP llamando al 1-800-671-6858. ¡Podemos ayudar!

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

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

Ohio Department of
Commerce
Division of Industrial Compliance

ESTADO DE OHIO LEYES DE TRABAJO DE MENORES

www.com.ohio.gov

Mike Dewine,
Governor
Jon Husted,
Lt. Governor
Sheryl Maxfield,
Director

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

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor de 14 a 17 años.

ACUERDO SALARIAL: Ningún empleador deberá dar empleo a un menor sin acordar con él/ella sobre los salarios o compensación que va a recibir cada día, semana, mes, año o por labor por el trabajo realizado.

PERIODO DE DESCANSO: Ningún empleador deberá emplear a un menor más de 5 horas consecutivas sin un período de descanso de al menos 30 minutos.

LISTA DE MENORES EMPLEADOS: El empleador deberá contar con una lista de los menores empleados en cada establecimiento y una lista debe ser colocada en un lugar visible a que todos los empleados menores tengan acceso.

REGISTRO DE HORAS: Todo empleador deberá contar con un libro de horarios o un registro escrito que muestre el momento de inicio y terminación de cada trabajo y período de descanso. Estos registros deben mantenerse por dos (2) años.

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

NINGUNA persona menor de 16 años de edad debe estar empleada:

1. Durante las horas escolares excepto cuando sea específicamente permitido por el Capítulo 4109.

2. Antes de las 7 a.m. o después de las 9 p.m. de junio 1 a septiembre 1 o durante cualquier festivo escolar de 5 días o más; o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento.

3. Por más de 3 horas al día en un día escolar.

4. Por más de 18 horas en cualquier semana escolar.

5. Por más de 8 horas en cualquier día en cuando la escuela no esté en sesiones.

6. Por más de 40 horas en cualquier semana en que la semana no esté en sesiones ni durante las horas escolares a menos que el empleo sea incidental a programas vocacionales de capacitación colectiva, trabajo-estudio, y otros programas orientados al trabajo con el propósito de educar estudiantes, y el programa cumple los estándares establecidos por el consejo estatal de educación.

RESTRICCIONES EN HORAS LABORALES PARA MENORES DE 16 Y 17 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona menor de 16 a 17 años que deba asistir a la escuela debe estar empleada:

1. Antes de las 7:00 a.m. en cualquier día en que la escuela esté en sesiones o 6:00 a.m. si la persona no estaba empleada después de las 8:00 p.m. de la noche previa.

2. Después de las 11:00 p.m. en cualquier noche anterior a un día en que la escuela esté en sesiones.

OCCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD

1. Ocupaciones en matanza de ganado, empaque de carne, procesamiento o disposición.

2. Máquinas de pastelería motorizadas

3. Ocupaciones en la manufactura de ladillo, tejas y productos afines

4. Ocupaciones en la manufactura de químicos

5. Ocupaciones en la manufactura o almacenamiento de explosivos

6. Ocupaciones que impliquen la exposición a sustancias radioactivas y radiaciones de iones.

7. Maquinaria motorizada para productos de papel

8. Maquinaria motorizada para la formación, perforación y corte de metales

9. Ocupaciones que impliquen la operación de cierres circulares motorizadas, cierres de banda y guillotines

10. Maquinaria motorizada para la talla de madera

11. Minas de carbón

12. Ocupaciones relacionadas con la minería, diferente al carbón.

13. Corte y tratamiento de árboles

14. Ocupaciones con vehículos a motor

15. Ocupaciones marítimas y de estibador

16. Ferrocarriles

17. Operaciones de excavación

18. Aparatos a motor y montacargas

19. Operaciones en techos

20. Explosiones, demolición, y hundimiento de barcos

LOS MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD NO PUEDEN DESEMPEÑARSE EN EMPLEOS PUERTA A PUERTA A MENOS QUE

El empleador beneficiario está REGISTRADO con el Departamento de Comercio de Ohio

LOS EMPLEADORES DE VENTAS PUERTA A PUERTA DEBEN:

1. Estar en conformidad con las leyes de Ohio y federales aplicables en relación con el empleo de menores

2. Proporcionar al menos un supervisor que sea mayor