

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



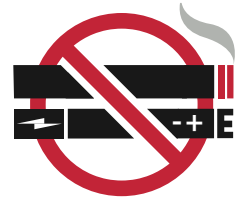
1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

OSHA 309 (Rev. 10/10)



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.



www.smokecomplaint.ohio.gov

UNEMPLOYMENT INSURANCE



NOTICE TO EMPLOYEES

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

- Social Security number
- Driver's license or State ID number
- Names, Social Security numbers, and dates of birth of all dependent children
- 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 City, 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



30 W. Spring St.
Columbus, OH 43215

NOTICE TO EMPLOYEES

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.

PUBLIC EMPLOYEE RISK REDUCTION POSTER

Job Safety and Health
It's the Law!

All Ohio public employees have the right to:

- o A safe workplace.
- o 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.
- o 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.
- o Receive information and training about job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- o 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.
- o Participate (or have your representative participate) in a PERRP inspection and speak in private to the compliance officer.
- o 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.
- o See any citations PERRP issues to your employer.
- o 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:

- o 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.
- o Comply with all adopted PERRP standards.
- o 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.
- o Provide required training to workers in a manner they can understand.
- o Prominently display this poster in the workplace.
- o Post PERRP citations at or near the place of the alleged violations.
- o 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



Department of
Commerce
Division of Industrial Compliance

STATE OF OHIO

MINOR LABOR LAWS

www.com.ohio.gov

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

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 that 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 from 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. 11/2023)

WORKERS' COMPENSATION

OHIO BUREAU OF WORKERS' COMPENSATION

REQUIRED POSTING

Effective October 13, 2004, Section 4123.54 of the Ohio Revised Code requires notice of rebuttable presumption. Rebuttable presumption means that an employee may dispute or prove untrue the presumption (or belief) that alcohol or a controlled substance not prescribed by the employee's physician is the proximate cause (main reason) of the work-related injury. The burden of proof is on the employee to prove that the presence of alcohol or a controlled substance was not the proximate cause of the work-related injury. An employee who tests positive or refuses to submit to chemical testing may be disqualified for compensation and benefits under the Workers' Compensation Act.

THIS LANGUAGE MUST BE CONSPICUOUSLY POSTED

ATTENTION OHIO EMPLOYERS

Notice Regarding Ohio's Workers' Compensation

Posting Requirement

Each employer paying premiums into the state insurance fund or electing directly to pay compensation to the employer's injured employees or the dependents of the employer's

killed employees as provided in section 4123.35 of the Revised Code, shall post conspicuously in the employer's place or places of employment notices, which shall be furnished at least annually by the bureau of workers' compensation. The notice shall state that it is proof of workers' compensation coverage, or that the employer has complied with section 4123.35 of the Revised Code and has been authorized by the administrator of workers' compensation directly to compensate employees or dependents, and the date of the authorization. The notice shall indicate that coverage is contingent on continued payment of premiums and assessments due. The notice, when posted, constitutes sufficient notice to the employer's employees of the fact that the employer carries workers' compensation coverage or that the employer has complied with the elective provisions of section 4123.35 of the Revised Code.

Amended by 130th General Assembly File No. TBD, HB 493, §1, eff. 9/17/2014.

30 West Spring St., L-B2,
Columbus, OH 43215
(800) 644-6292, press 3 then 2
(614) 621-1137 (fax)

OHIO MINIMUM WAGE



Department of
Commerce

STATE OF OHIO
2025 MINIMUM WAGE

www.com.ohio.gov

Mike DeWine
Governor
Jon Husted
Lt. Governor
Sheryl Maxfield
Director

NON-TIPPED EMPLOYEES

A Minimum Wage of \$10.70 per hour

"Non-Tipped Employees" includes any employee who does not engage in an occupation in which he/she customarily and regularly receives more than thirty dollars (\$30.00) per month in tips.

"Employers" who gross less than \$394,000 shall pay their employees no less than the current federal minimum wage rate.

"Employees" under the age of 16 shall be paid no less than the current federal minimum wage rate.

"Current Federal Minimum Wage" is \$7.25 per hour.

TIPPED EMPLOYEES

A Minimum Wage of \$5.35 per hour PLUS TIPS

"Tipped Employees" includes any employee who engages in an occupation in which he/she customarily and regularly receives more than thirty dollars (\$30.00) per month in tips. Employers electing to use the tip credit provision must be able to show that tipped employees receive at least the minimum wage when direct or cash wages and the tip credit amount are combined.

OVERTIME

1. Any employer shall pay an employee for overtime at a wage rate of one and one-half times the employee's wage rate for hours in excess of 40 hours in one work week, except for employers grossing less than \$150,000 per year.

RECORDS TO BE KEPT BY THE EMPLOYER

Each employer shall keep records for at least three years, available for copying and inspection by the Director of the Ohio Department of Commerce, showing the following information concerning each employee:

- A. Name
- B. Address
- C. Occupation
- D. Rate of Pay
- E. Amount paid each pay period
- F. Hours worked each day and each work week

2. The records may be opened for inspection or copying at any reasonable time and no employer shall hinder or delay the Director of the Ohio Department of Commerce in the performance of these duties.

SUB-MINIMUM WAGE RATE

To prevent the curtailment of opportunities for employment and avoid undue hardship to individuals whose earning capacity is affected or impaired by physical or mental deficiencies or injuries, a sub-minimum wage may be paid, as provided in the rules and regulations set forth by the Director of the Ohio Department of Commerce.

INDIVIDUALS EXEMPT FROM MINIMUM WAGE

1. Any individual employed by the United States;
2. Any individual employed as a baby-sitter in the employer's home, or a live-in companion to a sick, convalescing, or elderly person whose principal duties do not include housekeeping;
3. Any individual employed as an outside salesman compensated by commissions or in a bona fide executive, administrative, or professional capacity, or computer professionals;
4. Any individual who volunteers to perform services for a public agency which is a State, a political subdivision of a State, or an interstate government agency, if (i) the individual receives no compensation or is paid expenses, reasonable benefits, or a nominal fee to perform the services for which the individual volunteered; and (ii) such services are not the same type of services which the individual is employed to perform for such public agency;
5. Any individual who works or provides personal services of a charitable nature in a hospital or health institution for which compensation is not sought or contemplated;
6. Any individual in the employ of a camp or recreational area for children under eighteen years of age and owned and operated by a non-profit organization or group of organizations;
7. Employees of a solely family owned and operated business who are family members of an owner.

*For information about additional exemptions, please visit the Ohio Division of Industrial Compliance or U.S. Department of Labor websites.

For further information about minimum wage issues, please contact: The Ohio Department of Commerce, Division of Industrial Compliance, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, Ohio 43068. Phone: 614-644-2239, TTY/TDD: 1-800-750-0750. An Equal Opportunity Employer and Service Provider. (REV. 9/30/24)

POST IN A CONSPICUOUS PLACE



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.



www.smokecomplaint.ohio.gov



NOTIFICACIÓN PARA LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR PROPORCIONA DESEMPEÑO COBERTURA DE SEGURO PARA EMPLEADOS

Los empleados que se queden sin empleo (o trabajen 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>

Esté 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 empleador (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



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, poseer, despedir, 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 esté relacionada con el trabajo y basada en la necesidad comercial.

Origen Nacional y Antepasados 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 otro 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 afirma que estén 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 o 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.



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 comuniquen 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.



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 periodo 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 al 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 de 16 o 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 MENOS DE 16 AÑOS DE EDAD

1. Toda manufactura; minería; procesamiento; servicio de mensajería público
2. Trabajo en congeladores; refrigeradores de carne y toda preparación de carnes para la venta (excepto empaque, colocación de sellos, etiquetado, pesaje, valoración e inventario)
3. Transporte; almacenamiento; comunicaciones; servicios públicos; construcción; reparación
4. Trabajar en una caldera o cuarto de máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria
5. Limpieza externa de ventanas desde alféizar o andamio y/o escaleras
6. Cocinar y hornear; operar, configurar, ajustar, limpiar, aceitar o reparar cortadoras eléctricas de alimentos, afiladores, trituradoras de comida, cuchillas, mezcladoras de pastelería
7. Cargar o descargar de bienes de y en camiones
8. Todo trabajo de bodega excepto el de oficina y administrativo
9. Trabajar en conexión con carros y camiones incluyendo el uso de fosos, estantes o aparatos de levantamiento o que implique el inflar ruedas montadas en una rueda equipada con una banda de retención removible.

OCCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 a 17 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 ladrillos, 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 cerraduras motorizadas, cerraduras de banda y guillotinas
10. Maquinaria motorizada para la tala 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 MENOS DE 16 AÑOS DE EDAD NO PUEDEN DESEMPEÑARSE EN EMPLEOS PUERTA A PUERTA A MENOS QUE

El empleador beneficiario esté 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 de 18 años, por cada seis empleados menores
3. Haber estado y estar en conformidad con la Responsabilidad Financiera de Vehículos a Motor de Ohio, Compensación Laboral, Compensación por Desempleo, y todas las demás leyes aplicables
4. Exigir a todos los menores trabajar al menos en parejas
5. No emplear a ningún menor que no tenga el Certificado de Edad y Escolaridad apropiado.
6. Suministrar a cada menor empleado una tarjeta de identificación con foto
7. No emplear a ningún menor en actividades de ventas puerta a puerta durante horas escolares excepto cuando se permita específicamente
8. No emplear a menores de menos de 16 años en actividades de venta puerta a puerta antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m.
9. No emplear a menores de 16 y 17 años de edad 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 véase el capítulo 4109.06

Este es un resumen de ORC 4109. Este resumen no incluye todos los requisitos de las leyes de trabajo de menores. Las personas se deben referir a 4109 para requisitos específicos aplicables a ellos. Esta información puede ser consultada por la página de Internet del Departamento de Comercio de Ohio en www.com.state.oh.us

COLOQUE EN UN LUGAR VISIBLE

Para mayor información sobre los temas de salario mínimo, por favor contacte a: Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento de Industriales y de Trabajo, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, OH 43068. Teléfono: (614) 644-2239. TTY/TDD: 1-800-750-0750.
Empleador y Prestador de Servicios en Igualdad de Oportunidades

(REV. 11/20/23)

OFICINA DE COMPENSACION LABORAL DE OHIO

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA

A partir del 13 de octubre de 2004, la Sección 4123.54 del Código Revisado de Ohio exige la notificación de presunción refutable. Presunción refutable significa que un empleado puede disputar o probar como falsa la presunción (o creencia) que el alcohol o una sustancia controlada no prescrita por el médico del empleado es la causa próxima (razón principal) de la lesión relacionada con el trabajo. La carga de la prueba recae en que el empleado quien debe demostrar que la presencia de alcohol o una sustancia controlada no fue la causa próxima de la lesión relacionada con el trabajo. Un empleado que dé positivo o se niegue a someterse a la prueba química puede ser descalificado para la compensación laboral y los beneficios bajo la Ley de Compensación Laboral.

ESTE TEXTO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE

ATENCIÓN EMPLEADORES DE OHIO

Aviso sobre Compensación Laboral de Ohio

Requisito de Publicación

Cada empleador que pague primas al fondo estatal de seguros o que decida pagar directamente una indemnización a los empleados lesionados del empleador o a los dependientes de los empleados del empleador que resulten

30 West Spring St., L-B2,
Columbus, OH 43215
(800) 644-6292, presione 3 luego 2
(614) 621-1137 (fax)



ESTADO DE OHIO SALARIO MÍNIMO DE 2025 www.com.ohio.gov

Mike DeWine,
Governador
Jon Husted,
Vicegovernador
Sheryl Maxfield,
Directora

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINAS

Un salario mínimo de \$10.70 por hora

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

Los "empleadores" que tengan ingresos brutos inferiores a \$394,000 deberán pagar a sus empleados no menos que el salario mínimo federal actual.

A los "empleadores" menores de 16 años se les pagará no menos que el salario mínimo federal actual.

El "salario mínimo federal actual" es \$7.25 por hora.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

Un salario mínimo de \$5.35 por hora MÁS PROPINAS

"Empleados que reciben propinas" incluye a cualquier empleado que realiza una ocupación en la que habitual y regularmente recibe más de treinta dólares (\$30.00) por mes en propinas. Los empleadores que opten por utilizar la disposición del crédito de propinas deben poder demostrar que los empleados que reciben propinas reciben al menos el salario mínimo cuando se combinan los salarios directos o en efectivo y el monto del crédito de propinas.

HORAS EXTRAS

1. Un empleador deberá pagar a un empleado las horas extras a una tasa salarial de una vez y media la tasa salarial del empleado por las horas que trabaje además de las 40 horas en una semana laboral, excepto para los empleadores que ganen menos de \$150,000 por año.

REGISTROS QUE DEBE MANTENER EL EMPLEADOR

1. Cada empleador deberá mantener registros durante al menos tres años, disponibles para copia e inspección por el Director del Departamento de Comercio de Ohio, que muestren la siguiente información sobre cada empleado:

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

2. Los registros pueden abrirse para inspección o copia en cualquier momento razonable y ningún empleador deberá obstaculizar o retrasar al Director del Departamento de Comercio de Ohio en el desempeño de estos deberes.

TASA SALARIAL INFERIOR AL MÍNIMO

Para evitar la reducción de oportunidades de empleo y evitar dificultades excesivas a las personas cuya capacidad de ingresos se ve afectada o deteriorada por deficiencias o lesiones físicas o mentales, se puede pagar un salario inferior al mínimo, según lo dispuesto en las normas y reglamentos establecidos por el Director del Departamento de Comercio de Ohio.

PERSONAS EXENTAS DEL SALARIO MÍNIMO

Compliance, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, Ohio 43068. Teléfono: 614-644-2239. TTY/TDD: 1-800-750-0750. Un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades. (REV. 9/30/24) Para obtener más información sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo, comuníquese con: The Ohio Department of Commerce, Division of Industrial

PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE