DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios — DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Ref.: 29 USC, Ch. 28, Sec. 2619 — WH1420 SPA REV 04/16

Atención
Empleadores de Ohio

Ref.: Compensación para los trabajadores

La ley de Ohio requiere que cada empleador con uno o más empleados obtenga cobertura para la compensación de los trabajadores. Para obtener cobertura, usted debe completar la Solicitud para Cobertura de la Compensación para Trabajadores de Ohio (U-3). Esta puede obtenerse contactando a la Oficina de Compensación para los Trabajadores de Ohio al 1-800-644-6292 o visitando bwc.ohio.gov.

Es su responsabilidad como un empleador de Ohio publicar el afiche obligatorio sobre Compensación para los Trabajadores.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

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

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1088 SPA REV 07/16

DERECHOS DEL EMPLEADO
LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

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

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

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

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1462 SPA REV 07/16

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR OFRECE COBERTURA DE SEGURO POR DESEMPLEO PARA LOS EMPLEADOS

Los empleados que pasan a ser desempleados (o que estén trabajando menos que el tiempo completo) podrían ser elegibles para obtener beneficios de seguro por desempleo.

Esté preparado para brindar la siguiente información al presentar su solicitud:

Presente una solicitud por teléfono al 1-877-644-6562 (OHIOJOB) o en línea al http://unemployment.ohio.gov

- **Número de Seguro Social**
- **Número de la licencia de conducir o ID Estatal**
- **Nombres, números de Seguro Social, y fechas de nacimiento de todos los menores dependientes**
- **Aviso de la identificación del empleador (recibos de pago o formulario W2)**
- **Nombre y dirección de todos los otros empleadores para quienes realizó algún trabajo durante los últimos 18 meses**

SOLICITE TRABAJO EN SU CENTRO DE OHIOMEANSJOBS MÁS CERCANO

Mike DeWine, Gobernador — Ohio Department of Job and Family Services — Matt Damschroder, Director

JFS 55341 (Rev. 10/2021)

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

Un orgulloso socio de la red de American Job Center.

Ayudas y servicios auxiliares está disponible a petición de individuos con discapacidades.

Ohio Department of Commerce
Division of Industrial Compliance

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

ESTADO DE OHIO

LEYES DE TRABAJO INFANTIL

www.com.ohio.gov

CÓDIGO REVISADO DE OHIO CAPÍTULO 4109*
"MENOR" SIGNIFICA CUALQUIER PERSONA MENOR DE 18 AÑOS DE EDAD

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor entre 14 y 17 años de edad debe tener un permiso de trabajo a no ser que se diga lo contrario en el Capítulo 4109.
ACUERDO DE SALARIO: Ningún empleador le dará empleo a un menor sin acordar con él/ella el salario o la compensación que él/ella recibirá por cada día, semana, mes, año o por pieza de trabajo realizado.
PERÍODO DE DESCANSO: Ningún empleador le dará empleo a un menor por más de 5 horas consecutivas sin un período de descanso de por lo menos 30 minutos.
LISTA DE MENORES EMPLEADOS: El empleador deberá mantener una lista de los menores empleados en cada establecimiento y se deberá publicar una lista en un lugar visible al que tengan acceso todos los menores empleados.
REGISTROS DE TIEMPO: Cada empleador mantendrá un libro de tiempos u otro registro escrito que muestre la hora real de inicio y conclusión de cada trabajo y período de descanso. Estos registros deberán guardarse durante dos (2) años.

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

Ninguna persona menor de 16 años de edad se empleará:
1. Durante horas escolares excepto donde lo permita específicamente el Capítulo 4109.
2. Antes de las 7 a.m. o después de las 9 p.m. a partir del 1° de junio y hasta el 1° de septiembre o durante cualquier feriado escolar de 5 días escolares o más; o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento.
3. Por más de 3 horas por día en cualquier día escolar.
4. Por más de 18 horas en cualquier semana escolar.
5. Por más de 8 horas en cualquier día cuando la escuela no sesione.
6. Por más de 40 horas en cualquier semana en que la escuela no sesione ni durante horas escolares, a no ser que el empleo sea incidental con respecto a programas de buena fe de capacitación vocacional cooperativa, trabajo-estudio, u otros programas orientados hacia el trabajo con el propósito de educar estudiantes, y el programa cumpla con los estándares establecidos por la junta estatal de educación.

RESTRICCIONES A LAS HORAS LABORALES PARA MENORES DE 16 Y 17 AÑOS DE EDAD

Ninguna persona de 16 o 17 años de edad que debe asistir a la escuela se empleará:
1. Antes de la 7 a.m. en cualquier día que la escuela sesione o 6 a.m. si la persona no trabajó después de las 8 p.m. la noche anterior
2. Después de las 11 p.m. en cualquier noche anterior a un día en que la escuela sesione.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD

1. Toda manufactura; minería; procesamiento; servicio de mensajería público
2. Trabajo en congeladores y refrigeradores de carne y toda preparación de carnes para la venta (salvo empacar, sellar, rotular, pesar, poner precios y almacenar)
3. Transporte; almacenamiento; comunicaciones; servicios públicos; construcción; reparación
4. Trabajo en calderas o cuartos de máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria
5. Lavado externo de ventanas desde los marcos de ventana, andamios y/o escaleras
6. Cocinar y hornear; operar, armar, ajustar, limpiar, aceitar o reparar máquinas eléctricas de cortar, triturar alimentos, picadores de alimentos, cortadores, batidoras tipo panadería
7. Cargar y descargar artículos a y desde camiones
8. Todo trabajo de bodega excepto de oficina o secretaría
9. Trabajo en conexión con coches y camiones que involucren el uso de pozos, bastidores o aparatos elevadores o que involucren la inflación de cualquier llanta montada en un aro con anillo retenedor removible.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 Y HASTA 17 AÑOS DE EDAD

1. Ocupaciones que involucren el sacrificio de animales, el empaque de carne, procesamiento o representación
2. Máquinas de hornear eléctricas
3. Ocupaciones involucradas en la manufactura de ladrillos, azulejos y productos afines
4. Ocupaciones involucradas en la manufactura de químicos
5. Ocupaciones de manufactura o almacenamiento que involucren explosivos
6. Ocupaciones que involucren la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes
7. Máquinas eléctricas de productos de papel
8. Máquinas eléctricas para formar, punzar o cizallar metal
9. Ocupaciones involucradas en la operación de sierras circulares, sierras de banda y guillotinas eléctricas
10. Máquinas eléctricas para trabajar madera
11. Minas de carbón
12. Ocupaciones relacionadas con minería, otra que carbón
13. Tala y aserrado
14. Ocupaciones con vehículos automotores
15. Ocupaciones marítimas y estibadoras
16. Ferrocarriles
17. Operaciones de excavación
18. Aparatos eléctricos y de izado
19. Operaciones de techado
20. Desarmaduría, demoliciones y desguace naval.

MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD NO PUEDEN DEDICARSE A UN TRABAJO DE PUERTA-A-PUERTA A NO SER QUE

El empleador con fines de lucro esté REGISTRADO ante el Departamento de Comercio de Ohio: LOS EMPLEADORES DE VENTAS PUERTA-A-PUERTA DEBERÁN:
1. Cumplir con todas las leyes de Ohio y Federales que apliquen relacionadas con el empleo de menores
2. Tener por lo menos un supervisor de más de dieciocho años de edad por cada seis empleados menores de edad
3. Haber estado y estar cumpliendo con las leyes de Ohio sobre Responsabilidad Financiera de Vehículos Automotores, Compensación por Desempleo, Compensación para los Trabajadores y otras que apliquen
4. Requerir que todos los menores trabajen por lo menos en parejas
5. No emplear a ningún menor de edad que no tenga un certificado apropiado de Edad y Escolaridad
6. Darle a cada empleado menor de edad una tarjeta de identificación con fotografía
7. No emplear a ningún menor de edad en ninguna actividad de ventas puerta-a-puerta durante horas escolares excepto cuando este específicamente permitido
8. No emplear a menores de 16 años de edad en una actividad de ventas 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 una actividad de ventas puerta-a-puerta antes de las 7 a.m. o después de las 8 p.m.

***Para las Excepciones de Cobertura, ver el Capítulo 4109.06**
Este es un resumen de ORC 4109. Este resumen no incluye todos los requerimientos para las leyes laborales de menores de edad. Las personas deben referirse al 4109 para ver los requerimientos específicos que se aplican a ellas. Se puede acceder a esta información por medio del sitio web del Departamento de Comercio www.com.ohio.gov.

COLOQUE EN UN LUGAR VISIBLE

Para obtener mayor información sobre asuntos Laborales de Menores de Edad, por favor contacte al: Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento Industrial & Trabajo, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, Ohio 43068, teléfono: (614) 644-2239. TTY/TTD: 800-750-0750.

Un empleador de oportunidad equitativa y proveedor de servicio

Ref.: ORC 4109.08 (Rev. 9/13/16)

Conozca Sus Derechos

Gobernador Mike DeWine

La Oportunidad De Empleo Equitativo Es La Ley

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

Raza y Color
La ley de Ohio prohíbe la discriminación con base en ***raza o color*** al contratar, ascender, dar permanencia, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, cualquier política o práctica de empleo aparentemente neutral que tenga un impacto discriminatorio con base en raza o color es una forma prohibida de discriminación a no ser que dicha política o práctica esté relacionada con el empleo y fundada en una necesidad empresarial.

Origen Nacional y Ascendencia
La ley de Ohio prohíbe la discriminación con base en ***origen nacional o ascendencia*** al contratar, ascender, dar permanencia, en cuanto a despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, cualquier política o práctica que limite o prohíba el uso de cualquier idioma en el lugar de trabajo es una forma prohibida de discriminación a no ser que dicha política o práctica esté relacionada con el empleo y fundada en una necesidad empresarial.

Sexo, incluyendo Embarazo, orientación Sexual, y Identidad de Género
La ley de Ohio prohíbe la discriminación con base en el ***sexo o embarazo*** al contratar, ascender, dar permanencia, en cuanto a despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Las mujeres afectadas por embarazo, nacimiento o una condición médica relacionada, deberán gozar de una licencia por un período de tiempo razonable y no podrán ser despedidas bajo una política que no ofrezca una licencia suficiente o ninguna.

La Corte Suprema de los EE. UU., en el caso de Bostock v. Clayton Cty., Georgia U.S. 140 S. CT. 1731 (2020), también como en otros casos de la corte federal, ha ampliado la discriminación sexual para incluir la prohibición de la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual y identidad de género.

Religión
La ley de Ohio prohíbe la discriminación con base en la ***religión*** al contratar, ascender, dar permanencia, en cuanto a despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, a los solicitantes y empleados se les debe brindar un acomodo razonable para sus creencias y práctica religiosas, excepto cuando dicho acomodo imponga una dificultad excesiva.

Estatus Militar
La ley de Ohio prohíbe la discriminación con base en el ***estatus militar*** al contratar, ascender, dar permanencia, en cuanto a despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, los empleados que dejan el empleo para realizar un servicio militar, que incluya el desempeño del deber, sea voluntario o involuntario, en un servicio uniformado, bajo una autoridad competente, deberá ser re-empleado al concluir dicho servicio.

Incapacidad
La ley de Ohio prohíbe la discriminación con base en alguna ***incapacidad*** al contratar, ascender, dar permanencia, en cuanto a despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Además, a los solicitantes y empleados se les debe ofrecer un acomodo razonable para sus discapacidades, excepto cuando dicho acomodo imponga una dificultad excesiva.

Edad
La ley de Ohio prohíbe la discriminación contra personas de ***40 años de edad o más*** con base en la ***edad*** al contratar, ascender, dar permanencia, en cuanto a despido, pago, beneficios complementarios, capacitación en el empleo, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.

Acoso
La ley de Ohio prohíbe el acoso en el lugar de trabajo sobre cualquier base aquí planteada, que incluya la creación de un ambiente laboral hostil racial o sexualmente, tratamiento abusivo verbal o físico, y que requiera someterse a insinuaciones sexuales como condición de empleo, empleo continuo o ascenso.

Además, se deberán tomar todas las medidas razonables para prevenir y corregir inmediatamente el acoso en el lugar de trabajo, lo que incluye el establecimiento de una política contra el acoso y un procedimiento para recibir, investigar y remediar las quejas de acoso en el lugar de trabajo.

Represalias
La ley de Ohio prohíbe represalias contra cualquier persona porque esa persona se haya opuesto a cualquier práctica discriminatoria ilegal, o porque esa persona haya realizado un reclamo, testificado, asistido o participado de cualquier manera en una investigación, proceso o audiencia.

EJECUCIÓN

La Comisión de Derechos Civiles de Ohio (OCRC-por sus siglas en inglés) investiga reclamos de discriminación y acoso en el empleo.

Los reclamos deben presentarse ante la OCRC dentro del plazo de dos años desde el último acto de discriminación o acoso.

Para más información o asistencia en presentar una queja, por favor llamar línea gratuita: **1-888-278-7101, TTY (614) 752-2391** o visitar nuestro sitio web: **www.crc.ohio.gov**

Fecha de publicación 08-22

NÚMEROS DE EMERGENCIA
LLAME AL 911

POLICÍA: ____________________

AMBULANCIA: ____________________

DOCTOR: ____________________

HOSPITAL: ____________________

BOMBEROS-RESCATE: ____________________

CONTROL DE VENENO: ____________________

OSHA: ____________________

Ohio Department of Commerce
Division of Industrial Compliance

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

ESTADO DE OHIO

SALARIO MÍNIMO 2023

www.com.ohio.gov

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINAS

Un Salario Mínimo de $10.10 por hora

"Empleados que no reciben propinas" incluye a cualquier empleado que no se dedica a una ocupación en la cual él/ella no reciben usual y regularmente más de treinta dólares ($30.00) por mes en propinas.

Los **"Empleadores"** que recaudan menos de $372,000 les pagarán a sus empleados no menos que el salario mínimo federal actual.

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

"Salario Mínimo Federal Actual" es $7.25 por hora.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

Un Salario Mínimo de $5.05 por hora **MÁS PROPINAS**

"Empleados que reciben propinas" incluye a cualquier empleado que se dedica a una ocupación en la cual él/ella recibe usual y regularmente más de treinta dólares ($30.00) por mes en propinas. Los empleadores que eligen utilizar la disposición del crédito por propinas deberán poder demostrar que los empleados que reciben propina reciben por lo menos el salario mínimo cuando el salario directo o en efectivo y el monto del crédito por propina se combinan.

HORAS EXTRA

1. Un empleador le pagará a un empleado horas extra a una tasa salarial de una y media veces la tasa salarial del empleado por las horas extra en una semana laboral, excepto aquellos empleadores que recauden menos de $150,000 por año.

REGISTROS QUE DEBE GUARDAR EL EMPLEADOR

1. Cada empleador deberá guardar registros de por lo menos los últimos tres años, disponibles para copiar e inspeccionar por el Director del Departamento de Comercio de Ohio, mostrando la siguiente información sobre cada empleado:
   A. Nombre
   B. Dirección
   C. Ocupación
   D. Tasa de pago
   E. Monto cancelado por cada período de pago
   F. Horas trabajadas cada día y cada semana laboral
2. Los registros pueden abrirse para inspección o para copiarlos en cualquier momento razonable y ningún empleador deberá impedirle o retrasar al Director del Departamento de Comercio de Ohio en la realización de estos deberes.

TASA DE SALARIO SUB-MÍNIMO

Para prevenir la reducción de oportunidades de empleo y evitar dificultades excesivas para los individuos cuya capacidad de ganar dinero se ve afectada o dañada por deficiencias o lesiones físicas o mentales, se podrá pagar un salario sub-mínimo, como se dispone en las reglas y regulaciones planteadas por el Director del Departamento de Comercio de Ohio.

INDIVIDUOS EXENTOS DEL SALARIO MÍNIMO

1. Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos.
2. Cualquier individuo empleado como niñera(o) en la casa del empleador, o un compañero que viva en la misma casa para una persona enferma, convaleciente o mayor, cuyos principales deberes no incluirán tareas domésticas.
3. Cualquier individuo empleado como vendedor externo que sea compensado por medio de comisiones o en una capacidad bona fide ejecutiva, administrativa, o profesional, o los profesionales informáticos.
4. Cualquier individuo que de manera voluntaria realiza servicios para una agencia pública que es una sub-división política, estatal de un Estado, o una agencia gubernamental interestatal, si
   (i) el individuo no recibe ninguna compensación o se le paga gastos, beneficios razonables, o una tarifa nominal por realizar servicios para los cuales el individuo se ofreció voluntariamente; y
   (ii) dichos servicios no son del mismo tipo de servicios que los que el individuo está contratado para realizar para dicha agencia pública.
5. Cualquier individuo que trabaja u ofrece servicios personales de una naturaleza caritativa en un hospital o institución de salud para los cuales no busca ni contempla ninguna compensación.
6. Cualquier individuo empleado por un área de campamento o recreativa para niños menores de dieciocho años de edad y que sea propiedad y sea operado por una organización o un grupo de organizaciones sin fines de lucro.
7. Empleados de un negocio propiedad de y operado por una familia, que sean familiares de uno de los propietarios.

* Para obtener mayor información sobre asuntos de exenciones adicional, por favor visite al sitio web de Ohio Division of Industrial Compliance o el U.S. Department of Labor.

Para obtener mayor información sobre asuntos de salario mínimo, por favor contacte al: Departamento de Comercio, División de Cumplimiento Industrial & Trabajo, 6606 Tussing Road, Reynoldsburg, Ohio 43068, teléfono: 614-644-2239. TTY/TTD: 1-800-750-0750. Un Empleador de Oportunidades Equitativas y Proveedor de Servicios (REV. 09/30/22)

COLOQUE EN UN LUGAR VISIBLE

Ohio Rev. Code §4111.09

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo
¡ES LA LEY!

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 toxicas 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 cualquieras citaciones 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.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

OSHA 3167-04R 2019 It's the Law – Spanish

AVISO SOBRE EL DÍA DE PAGO

EL DÍA DE PAGO ES:

❏ LUNES ❏ VIERNES
❏ MARTES ❏ SÁBADO
❏ MIÉRCOLES ❏ DOMINGO
❏ JUEVES

EL PAGO SE REALIZARÁ:

❏ SEMANALMENTE ❏ SEMI MENSUAL
❏ QUINCENAL ❏ MENSUALMENTE

❏ ______________

LOS CHEQUES DE NÓMINA SE EXPIDEN:

EL ____________ Y EL ____________ DEL MES

EN: ____________________

A LAS: ____________________

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud 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.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: ***https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx***
Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en ***www.eeoc.gov/field-office***)

Correo Electrónico: ***info@eeoc.gov***

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en ***www.eeoc.gov/es***.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es 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:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad
La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano
El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias
Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en ***https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/***, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en ***https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact***.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo
Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades
La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

84735
012023

CPC Compliance Poster Company™
© 2023 COMPLIANCE POSTER COMPANY™. ALL RIGHTS RESERVED.

TO REORDER CALL: 1-800-817-7678
WWW.COMPLIANCEPOSTER.COM