



ESTADO DE OHIO LEYES DE TRABAJO DE MENORES



www.com.ohio.gov

Sheryl Maxfield Directora, Mike DeWine Gobernador, Jim Treaseal Vicegobernador

CAPÍTULO 4109 DEL CÓDIGO REVISADO DE OHIO
MEMORÁNDUM DE ENTENIMIENTO A CUALQUIER PERSONA MENOR DE 18 AÑOS.
PERMISOS DE TRABAJO. Las menores cuyas edades estén entre los 14 y los 17 años deben tener un permiso de trabajo, salvo que se entregue el contrato en el Capítulo 4109.
ACUERDO SALARIAL. Los empleadores no deberán contratar a un menor sin un contrato con este el salario o remuneración que recibirá por día, semana, mes, año o trabajo realizado.
PERIODO DE DESCANSO. Los empleadores no deben contratar a un menor por más de 5 horas consecutivas en un período de descanso de 30 minutos como mínimo.
LISTA DE MENORES CONTRATADOS: El empleador debe conservar una lista de los menores contratados en cada establecimiento y debe colocarse una lista en un lugar visible, al cual todos los empleadores menores tengan acceso.
REGISTROS DE HORARIOS. Todos los empleadores deben llevar un libro de horarios u otro registro escrito que indique el horario de comienzo y finalización de cada trabajo y el período de descanso. Estos registros deben conservarse durante dos (2) años.

RESTRICCIONES SOBRE EL HORARIO LABORAL PARA MENORES DE 14 Y 15 AÑOS
No debe contratarse una persona menor de 16 años:
1. Durante el horario escolar, salvo cuando se permita específicamente el Capítulo 4109
2. Antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m., desde el 1° de junio al 1° de septiembre, o durante cualquier sesión escolar que supere los 5 días, o después de las 7 p.m. en cualquier otro momento
3. Durante más de 3 horas por día en cualquier día escolar
4. Durante más de 18 horas en cualquier semana escolar
5. Durante más de 8 horas en cualquier día en que no haya clases en la escuela
6. Durante más de 40 horas en cualquier semana en que no haya clases, ni durante horas escolares, a menos que el trabajo esté relacionado con programas juveniles de formación cooperativa profesional, estudio de oficina u otro programa de orientación laboral que tenga por objeto la aducción de estudiantes, y dicho programa cumpla con los requisitos que se establecen por el consejo de educación del estado.

RESTRICCIONES SOBRE EL HORARIO LABORAL PARA MENORES DE 16 Y 17 AÑOS
Ninguna persona de 16 o 17 años, que tiene como obligación asistir a la escuela, debe ser contratado:
1. Antes de las 7 a.m. en cualquier día en que haya clases o las 8 a.m., si la persona no trabaja después de las 3 p.m. de la noche anterior
2. Después de las 11 p.m. en cualquier noche previa a un día de clases.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 16 AÑOS
1. Trabajo de fabricación, explotación minera, procesamiento o en el servicio de minería pública
2. Trabajo en cámaras frigoríficas y refrigeradores para carne y en el laboratorio de carne para la venta (excepto en el caso de empaque, salado, ahumado, pesaje, fijación de precios y almacenamiento)
3. Transporte, almacenamiento, comunicaciones, servicios públicos, construcción, minería
4. Trabajo en salas de calderas o máquinas; mantenimiento o reparación de maquinaria
5. Lavado de ventanas externas desde las alfilerías de las ventanas, andamios o escaleras
6. Trabajo en cocinas y hornos; la operación, instalación, el ajuste, la limpieza, el acuchado o la reparación de cortadoras de fibras, trituradoras, picadoras de alimentos, cortadoras y molinos de panadería eléctrica
7. Carga y descarga de mercancías en camiones
8. El trabajo en depósitos, salvo el trabajo de oficinas y el administrativo
9. El trabajo relacionado con automotores y camiones, que implique el uso de herramientas o aparatos de elevación que involucre el traslado de mercancías montadas en una lrua equipada con un arco de retención reversible.
*Para excepciones a la cobertura ver el Capítulo 4109.06

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

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 14 A 17 AÑOS
1. Ocupaciones que implican la fama, el empaque, el procesamiento o la extracción de grana de carne
2. Empleo de máquinas eléctricas para panelarlas
3. Ocupaciones que implican la fabricación de cables, hilos y productos similares
4. Ocupaciones que implican la fabricación de sustancias químicas explosivas
5. Ocupaciones que implican la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes
7. Trabajo con máquinas eléctricas para la elaboración de productos de papel
8. Máquinas eléctricas para la formación, perforación y fundición de metales
9. Ocupaciones que implican la operación de sistemas eléctricos: sierras de banda y cortadoras de guilcheras
10. Trabajo con maquinarias eléctricas para el trabajo en madera
11. Minas de carbón
12. Ocupaciones relacionadas con la minería, que no sean minas de carbón
13. Explotación forestal y trabajo en serraderías
14. Ocupaciones en las que se utilicen vehículos motorizados
15. Ocupaciones mineras y en el procesamiento de minerales
16. Empleo en ferrocarriles
17. Operaciones de excavación
18. Aparatos eléctricos y de elevación
19. Operaciones de teñido
20. Destrocción, demolición y desguase de buques.

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

Para obtener más información acerca de cuestiones de trabajo de menores, contacte con el Departamento de Comercio de Ohio, División De Conformidad Industrial y Trabajo, 8606 Tusang Road, Reynoldsburg, Ohio 43068 Teléfono: 614-644-2239; TTY/TDD: 800-720-0750. Empleador y Proveedor que ofrece Igualdad de Oportunidades REV 9/13/10

Conozcan Sus Derechos LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

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

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

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

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

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

Sexo, incluido el embarazo, la orientación sexual y la identidad de género
Las leyes de Ohio prohíben la discriminación por motivos de **sexo o embarazo** en la contratación, promoción, tenencia, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directa o indirectamente con el empleo.
A las mujeres afectadas por el embarazo, el parto o una afección médica relacionada se les debe otorgar una licencia por un período de tiempo razonable y no pueden ser dadas de baja en virtud de un política que proporcione una licencia inestable o nula.
La Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Rodriguez v. Clayton City, Georgia*, U.S. 140 S. Ct. 1731 (2010), así como otros casos judiciales federales, han ampliado la discriminación sexual para incluir la prohibición de la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

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

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

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

APLICACION
La Comisión de los Derechos Civiles (CDCR) investiga quejas de discriminación y hostigamiento en el empleo.
Queda libre quejas que ser presentadas dentro de dos años desde el último acto de discriminación o hostigamiento.
Fecha de publicación 08-20

ESTADO DE OHIO 2026 SALARIO MÍNIMO



www.com.ohio.gov

Sherry Maxfield Directora, Mike DeWine Gobernador, Jim Treaseal Vicegobernador

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINA

Un salario mínimo de **\$11.00** por hora

"Los empleados que no reciben propina" comprenden a cualquier empleado que no realiza trabajos en los que regularmente reciben más de treinta dólares (\$30.00) por mes, en concepto de propinas. Los "Empleadores" cuyos ingresos brutos no superen \$405.000 deben pagar a sus empleados un monto no menor al salario mínimo federal vigente. Los "Empleados" menores de 16 años deben recibir una remuneración que no sea inferior al salario mínimo federal vigente. El "Salario mínimo federal vigente" es \$7.25 por hora.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA

Un salario mínimo de **\$5.50** por hora **MÁS PROPINAS**

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

HORAS EXTRAS

1. Un empleado debe abonar al empleado horas extras a una tasa salarial que supere de una vez y media la tasa salarial del empleado cuando supere las cuarenta horas en una semana de trabajo, salvo en el caso de los empleados que tienen ingresos brutos inferiores a \$150,000 por año.

INDIVIDUOS EXENTOS DE SALARIO MÍNIMO

- 1. Cualquier persona contratada por los Estados Unidos;
 - 2. Cualquier individuo empleado como niñera en la casa del empleador o un compañero de vivir a un conconvaleciente, o edad avanzada enfermo, cuyas funciones principales no incluyen servicio de limpieza;
 - 3. Cualquier individuo empleado como vendedor de fuera compensado por las comisiones o en un ejecutivo de buena fe, administrativa o capacidad profesional, o profesionales de la informática;
 - 4. Cualquier persona que se ofrece a realizar servicios de una agencia pública que sea un Estado, una subdivisión política de un Estado o una agencia del gobierno interestatal, si (i) la persona no recibe ninguna compensación o se pagan los gastos, beneficios razonables, o una cuota nominal para realizar los servicios para los cuales el individuo ofreció como voluntario, y (ii) tales servicios no son el mismo tipo de servicios que se emplea al individuo para realizar por dicha agencia pública;
 - 5. Cualquier persona que trabaja o presta servicios personales de naturaleza caritativa en un hospital o institución de salud para que la compensación no se busca o previstia;
 - 6. Cualquier persona en el empleo de un campo o área de recreo para los niños menores de dieciocho años y su propiedad y está operado por una organización sin fines de lucro o grupo de organizaciones;
 - 7. Los empleados de una empresa de propiedad y operación exclusiva de la familia que son miembros de la familia del propietario.
- * Para obtener información sobre exenciones adicionales, visite el sitio web de la División de Cumplimiento Industrial de Ohio del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

REGISTROS QUE DEBE LLEVAR EL EMPLEADOR

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

SUB ÍNDICE DE SALARIO MÍNIMO

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

Para obtener más información acerca de los problemas del salario mínimo, por favor contactar con: El Departamento de Comercio de Ohio, División de Cumplimiento Industrial, 8606 Tusang Road, Reynoldsburg, Ohio 43068. Teléfono: 614-644-2239. TTY / TDD: 1-800-750-0750. Empleador y Proveedor que ofrece Igualdad de Oportunidades.

COLOCAR EN UN LUGAR VISIBLE

(REV. 3/30/24)

Aviso al empleador / empleados

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

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

COMPENSACION PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

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

Patrones: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.
Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro relacionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

ESTE EMPLEADOR BRINDA COBERTURA DE COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO A SUS EMPLEADOS

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

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

- Al momento de realizar la solicitud, debe brindar la siguiente información:
- Número de seguro social
 - Licencia de conducir o número de identificación estatal
 - Nombres, números de seguro social y fechas de nacimiento de todos sus hijos a cargo
 - Notificación de identificación del empleador (recibos de sueldo o formulario W2)
 - Nombre y dirección de todos los empleadores para los cuales trabajó durante los últimos 18 meses

APLICAR PARA EL TRABAJO EN SU CENTRO MÁS CERCAHO OHIOANSJOBS

Mike DeWine, Gobernador • Matt Damschroder, Director
Esta institución es un proveedor y empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Un socio orgulloso de la red de American Job Center. (Rev. 01/2024)

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



CO126



© 2024 ADP

Employees: For additional information on our services, please visit our website at www.adp.com. All other products and services are property of their respective owners.