OHIO

OHIO & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
An OutSolve Company
1-800-745-9970 • Product ID: OH50SP
Compliance Code: OH-1125-F04 • Check Compliance By Scanning Here ▸

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 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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- 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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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*)

Corre 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 medalla 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 6/27/2023)

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 IDIOMA DEBE ESTAR PUBLICADO CON EL CERTIFICADO DE COBERTURA

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 muertos, conforme a lo dispuesto en la sección 4123.35 del Código Revisado, colocará en un lugar visible en el lugar o lugares de empleo del empleador, avisos que serán suministrados al menos anualmente por la oficina de compensación laboral. El aviso deberá indicar que se trata de una prueba de la cobertura de la compensación laboral, o que el empleador ha cumplido con la sección 4123.35 del Código Revisado y ha sido autorizado por el administrador de compensación laboral a compensar directamente a los empleados o sus dependientes, y la fecha de la autorización. El aviso deberá indicar si la cobertura depende del pago continuado de primas y si hay cuotas adeudadas. El aviso, cuando se publique, constituye aviso suficiente para los empleados del empleador del hecho de que el empleador realiza la cobertura de compensación laboral o que el empleador ha cumplido con las disposiciones electivas de la sección 4123.35 del Código Revisado.

Enmendado por la 130a Asamblea General Archivo No. TBD, HB 493, §1, válido a partir del 9/17/2014.

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

AVISO A LOS EMPLEADOS

Bureau of Workers' Compensation — 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 por la parte específica o Las partes del cuerpo lesionadas estarán prohibidas para siempre a menos que, dentro de un año después de la lesión o muerte:
(1) Se haya hecho una notificación por escrito de la parte o partes del cuerpo que se afirme 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 u hospital;
(3) Un dispositivo ortopédico o prótesis.

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

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

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 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 presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA REV 02/22

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal. Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

ESTADO DE OHIO
LEYES DE TRABAJO DE MENORES
www.com.ohio.gov

Department of Commerce — Division of Industrial Compliance

Mike Dewine, Governor
Jim Tressel, Lt. Governor
Sheryl Maxfield, Director

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

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor de 14 a 17 años.
ACUERDO SALARIAL: Ningún empleador deberá dar empleo a un menor sin acordar con él/ella sobre los salarios o compensación que va a recibir cada día, semana, mes, año o por labor por el trabajo realizado.
PERIODO DE DESCANSO: Ningún empleador deberá emplear a un menor más de 5 horas consecutivas sin un período de descanso de al menos 30 minutos.
LISTA DE MENORES EMPLEADOS: El empleador deberá contar con una lista de los menores empleados en cada establecimiento y una lista debe ser colocada en un lugar visible 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 concejo 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.

OCUPACIONES 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. Cargue o descargue 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.

OCUPACIONES 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 cierras circulares motorizadas, cierras de banda y guillotinas
10. Maquinaria motorizada para la talla de madera
11. Minas de carbón
12. Ocupaciones relacionadas con la minería, diferente al carbón.
13. Corte y tratamiento de árboles
14. Ocupaciones con vehículos a motor
15. Ocupaciones marítimas y de estibador
15. Ferrocarriles
16. Operaciones de escavación
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, yo 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. 9/13/16

CONOZCA SUS DERECHOS - LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO IGUALES ES LEY

Governor Mike DeWine

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, posesionar, 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 está relacionada con el trabajo y basada en la necesidad comercial.

Origen Nacional y Ancestros La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el ***origen nacional o ascendencia*** en la contratación, promoción, posesión, despido, pago, beneficios, capacitación, clasificación, referencias, términos, condiciones y privilegios de empleo, o cualquier 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.

Estatus Militar La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en el estatus ***militar*** 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, los empleados que dejen el empleo para prestar un servicio militar que incluya el desempeño de un deber, de una forma voluntaria o involuntaria, en un servicio uniformado, bajo una autoridad competente, debe ser recontratado al terminar su servicio.

Discapacidad La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en una ***discapacidad*** 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 empleados deben contar con unas comodidades razonables para sus discapacidades, excepto cuando la acomodación requiere un gasto excesivo.

Edad La ley de Ohio prohíbe la discriminación contra personas de ***40 años de edad o mayores*** basada en la ***edad*** 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.

Acoso La ley de Ohio prohíbe el acoso en el lugar de trabajo bajo ninguna base establecida en la presente, lo que incluye la creación de un entorno laboral racial o sexualmente hostil, verbal o físicamente abusivo, y que requiera la sumisión a avances sexuales como condición de empleo, continuación del empleo, o promoción. Además, todos las medidas razonables deberán tomarse para evitar y corregir oportunamente el acoso en el lugar de trabajo, lo cual 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.

Retaliación La ley de Ohio prohíbe la retaliación contra cualquier persona debido a que esa persona se ha opuesto a cualquier práctica discriminatoria ilegal, o porque esa persona ha hecho un a acusación, testificado, ayudado o participado en cualquier forma en una investigación, procedimiento o audiencia.

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

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.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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 establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

AVÍSO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmente* ☐ *Otros* ______________

Por: ______________________ *Titulo:* ______________________

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.
Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

NOTIFICACIÓN PARA LOS EMPLEADOS

Ohio Department of Job & Family Services

ESTE EMPLEADOR PROPORCIONA DESEMPLEO 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:
- Numero de Seguridad Social
- Licencia de conducción o numero 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.

ESTADO DE OHIO
SALARIO MÍNIMO DE 2026
www.com.ohio.gov

Ohio Department of Commerce

Mike DeWine Gobernador
Jim Tressel Vicegobernador
Sheryl Maxfield Directora

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINAS
Un salario mínimo de $11.00 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 $405,000 deberán pagar a sus empleados no menos que el salario mínimo federal actual.

A los **"empleados"** 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 $5.50 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
1. Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos;
2. Cualquier persona empleada como niñera en el hogar del empleador o como acompañante de una persona enferma, convaleciente o anciana cuyas tareas principales no incluyan las tareas domésticas;
3. Cualquier persona empleada como vendedor externo remunerado por comisiones o en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe, o profesionales de la informática;
4. Cualquier individuo que se ofrezca voluntariamente a realizar servicios para una agencia pública que sea un Estado, una subdivisión política de un Estado o una agencia gubernamental interestatal, si
(i) el individuo no recibe ninguna compensación o se le pagan gastos, beneficios razonables o una tarifa nominal para realizar los servicios para los cuales se ofreció voluntariamente; y
(ii) dichos servicios no son el mismo tipo de servicios para los que el individuo está empleado en dicha agencia pública;
5. Cualquier persona que trabaje o preste servicios personales de carácter benéfico en un hospital o institución de salud por los cuales no se solicite ni contemple ninguna compensación;
6. Cualquier individuo empleado en un campamento o área recreativa para niños menores de dieciocho años y que sea propiedad y esté operado por una organización o un grupo de organizaciones sin ánimos de lucro.
7. Empleados de una empresa de propiedad y operación exclusivamente familiar que sean miembros de la familia del propietario.

* Para obtener información sobre exenciones adicionales, visite los sitios web de la División de Cumplimiento Industrial de Ohio o del Departamento de Trabajo de EE. UU.

Para obtener más información sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo, comuníquese con: The Ohio Department of Commerce, Division of Industrial 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)

PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica.

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
WH1420 REV 04/23

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted:
- es o fue miembro del servicio uniformado;
- ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o
- está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención en el empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO
- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster.** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 • U.S. Department of Justice • Office of Special Counsel • ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

Ohio Department of Health

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

Ohio Bureau of Workers' Compensation

Ohio PERRP — Public Employment Safety and Health Protection on the Job

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

Todos los empleados públicos de Ohio tienen derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro.
- Plantear un problema de seguridad o salubridad a su empleador o el Programa de Reducción de Riesgos en el Empleo Público (PERRP), o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, sin temor a represalias.
- Presentar una queja ante el PERRP sobre cualquier inquietud de seguridad o salubridad que pueda tener sobre su lugar de trabajo. Puede hacer que un representante presente una queja ante el PERRP en su nombre.
- Recibir información y capacitación sobre peligros laborales, incluidas todas las sustancias peligrosas en su lugar de trabajo.
- Negarse a una asignación laboral si cree que presenta un peligro inminente (que pone en peligro su vida) para usted o sus compañeros de trabajo. Puede hacer que un representante se comunique con el PERRP en su nombre.
- Participar (o hacer que su representante participe) en una inspección del PERRP y hablar en privado con el oficial de cumplimiento.
- Presentar una queja sindical o presentar una queja ante la Junta de Revisión de Personal del Estado dentro de los 60 días (por teléfono, en línea o por correo) si ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación que el PERRP le haya hecho a su empleador.
- Solicitar copias de sus registros médicos, pruebas que midan los peligros en el lugar de trabajo y el registro de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

Todos los empleadores públicos de Ohio deben:
- Proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal tomar represalias contra los empleados por usar cualquiera de sus derechos según la ley, lo que incluye plantear un problema de salubridad y seguridad ante usted o el PERRP, o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todos los estándares del PERRP adoptados.
- Reportar al PERRP todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las ocho horas siguientes, y todos los incidentes que resulten en una hospitalización, amputación o pérdida de un ojo dentro de las 24 horas siguientes.
- Brindar la capacitación requerida a los trabajadores de una manera que puedan comprender.
- Exhibir este póster de manera prominente en el lugar de trabajo.
- Publicar citaciones del PERRP en o cerca del lugar de las presuntas violaciones.
- Mantener, publicar y enviar estadísticas de lesiones y enfermedades al PERRP.

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

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

Contacte al PERRP llamando al 1-800-671-6858. ¡Podemos ayudar!
Fax 614-621-5754 • TTY 1-800-750-0750 • www.bwc.ohio.gov
Este póster está disponible gratuitamente en el PERRP. El tamaño mínimo de reproducción es de 8 1/2 x 14 pulgadas.

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.

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.

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 3167-04R 2019