OHIO

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

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

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

NO FUME NO VAPEAR

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

Department of Health
www.smokecomplaint.ohio.gov

Department of Job & Family Services

NOTIFICACIÓN PARA LOS EMPLEADOS

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.

Governor Mike DeWine

CONOZCA SUS DERECHOS - LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO IGUALES ES LEY

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

Raza y Color La ley de Ohio prohíbe la discriminación basada en la ***raza o color*** al contratar, promover, 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

Bureau of Workers' Compensation

AVISO A LOS EMPLEADOS

30 W. Spring St.
Columbus, OH 43215

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

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

(1) Se haya hecho una notificación por escrito de la parte o partes del cuerpo que se afirme que 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.

Ohio Bureau of Workers' Compensation

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.

Department of Commerce
Division of Industrial Compliance

ESTADO DE OHIO

LEYES DE TRABAJO DE MENORES

www.com.ohio.gov

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

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

PERMISOS DE TRABAJO: Todo menor de 14 a 17 años.
ACUERDO SALARIAL: Ningún empleador deberá dar empleo a un menor sin acordar con él/ella sobre los salarios o compensación que va a recibir cada día, semana, mes, año o por labor por el trabajo realizado.
PERIODO DE DESCANSO: Ningún empleador deberá emplear a un menor más de 5 horas consecutivas sin un período de descanso de al menos 30 minutos.
LISTA DE MENORES EMPLEADOS: El empleador deberá contar con una lista de los menores empleados en cada establecimiento y una lista debe ser colocada en un lugar visible 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 MENORS 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. 11/20/23)

OFICINA DE COMPENSACION LABORAL DE OHIO

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA

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

ESTE TEXTO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE

ATENCIÓN EMPLEADORES DE OHIO

Aviso sobre Compensación Laboral de Ohio
Requisito de Publicación

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

Department of Commerce

ESTADO DE OHIO

SALARIO MÍNIMO DE 2025

www.com.ohio.gov

Mike DeWine Gobernador
Jon Husted Vicegobernador
Sheryl Maxfield Directora

EMPLEADOS QUE NO RECIBEN PROPINAS

Un salario mínimo de $10.70 por hora

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

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

A los **"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 $5.35 por hora MÁS PROPINAS

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

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

REGISTROS QUE DEBE MANTENER EL EMPLEADOR
1. Cada empleador deberá mantener registros durante al menos tres años, disponibles para copia e inspección por el Director del Departamento de Comercio de Ohio, que muestren la siguiente información sobre cada empleado:
   A. Nombre
   B. Dirección
   C. Cargo
   D. Tasa de pago
   E. Monto pagado en cada período de pago
   F. Horas trabajadas cada día y cada semana laboral
2. Los registros pueden abrirse para inspección o copia en cualquier momento razonable y ningún empleador deberá obstaculizar o retrasar al Director del Departamento de Comercio de Ohio en el desempeño de estos deberes.

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

PERSONAS EXENTAS DEL SALARIO MÍNIMO
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.

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

PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE