Kentucky State Postings

Always Designing for People®

LEYES PARA JOVENES QUE TRABAJAN EN KENTUCKY

HORAS DE TRABAJO PERMITIDAS PARA MENORES DE 14 AÑOS A 18 AÑOS DE EDAD

EDAD	NO DEBE TRABAJAR ANTES DE	NO DEBE TRABAJAR DESPUES DE	HORAS MAXIMAS CUANDO LA ESCUELA ESTA EN SESION	HORAS MAXIMAS CUANDO LA ESCUELA NO ESTA EN SESION
14 Y 15 AÑOS	7:00 A.M.	7:00 PM (9:00 PM del 1 de Junio hasta el día del trabajo)	3 horas por día en un día escolar 8 horas por día en un día no escolar 18 horas por semana	8 horas por día 40 horas por semana
16 Y 17 AÑOS	6:00 A.M.	Hasta las 10:30 P.M. en un noche anterior a un día escolar/ Hasta la 1:00 A.M. en una noche no escolar	6 horas por día en un día escolar 8 horas por día en un día no escolar 30 horas por semana	NO HAY RESTRICCIONES
16 Y 17 AÑOS CON PERMISO DE LOS PADRES	6:00 A.M.	Hasta las 11:00 p.m. en una noche anterior a un día escolar/ Hasta la 1:00 A.M. en una noche no escolar	6.5 horas por día en un día escolar 8 horas por día en un día no escolar 32.5 horas a 40 horas por semana	NO HAY RESTRICCIONES

"Escuela en sesion" significa el tiempo establecido por las autoridades en los distritos escolares locales de acuerdo a la ley KRS 160.290

Permiso de los padres o tutores debe ser por escrito y debe permanecer en el lugar del negocio del empleador.

Un menor de edad puede trabajar hasta 32.5 horas en una semana si el padre o tutor legal da un permiso por escrito. Un menor puede trabajar hasta 40 horas en una semana si los padres o tutores legales dan permiso por escrito y el director o jefe de la escuela a la que asiste el menor y certifica por escrito que el menor mantiene por lo menos un promedio académico de 2.0 de calificaciones en el reporte de calificaciones mas reciente. La certificación escolar debe ser válida hasta por un año (1) a menos que las autoridades escolares lo suspendan antes. El permiso de los padres o tutores y la certificación escolar deben permanecer en el lugar de negocio del empleador.

Descanso para alimentos. A los menores de 18 años de edad no se les debe permitir trabajar más de cinco (5) horas continuas sin un intervalo de por lo menos treinta (30) minutos para un periodo de alimentos.

OCUPATIONS PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD

- Ocupaciones dentro o cerca de edificios o establecimientos de fábricas o almacenes de explosivos o artículos que contengan componentes explosivos.
- Conductor de vehículos de motor o ayudante de conductor.
- Ocupaciones en minas de carbón.
- Ocupaciones en aserraderos o leñadores.
- Operación de máquinas motorizadas para madera o carpintería
- Exposición a sustancias radioactivas
- Operación de máquinas motorizadas de levantamiento de equipos, incluyendo montacargas.
- Operación de máquinas motorizadas de formación de metals, perforadores y cortadoras.
- Trabajo en mineras, además de otras minas que no sean de carbon.
- Operación de equipos eléctricos de procesamiento de carnes, incluyendo, rebanadoras de carne y otras rebanadoras de comida en negocios (como supermercados, restaurantes, cocinas y charcuterías), establecimientos mayoristas y la mayoría de las ocupaciones en matanza de animals, empaque, procesamiento o derretir/freir.
- Operación de máquinas eléctricas, incluyendo las mezcladoras verticales de masa.
- Operación de máquinas eléctricas de productos de papel incluyendo empacadoras de papel de desecho y compactadores de cajas de carton.
- Fabricación de ladrillos, azulejos y productos similares.
- Operación de sierras circulares motorizadas, serruchos de bandas y llanas de galletitas.
- Operaciones de demolición, destrucción y desguace de barcos.
- Ocupaciones de techado y todo el trabajo relacionado acerca de un techo.
- Operaciones en excavaciones.
- Establecimientos dentro o cerca o en conexión donde las bebidas alcohólicas son destiladas, rectificadas, mezcladas, elaboradas, embotelladas y vendidas para consumo o distribución a menos que le permitan las normas y regulaciones de la comisión de control de bebidas alcohólicas (except que pueden ser empleados en lugares donde la venta de bebidas alcohólicas por paquete es meramente secundario a la actividad principal realmente realizada).
- Establecimientos con mesas de billar o billares.

Para los aprendices y estudiantes-aprendices pueden aplicar exenciones limitadas para lo menores de 16 y 17 años de edad. Para cualquier pregunta por favor llame al (502) 564-3534.

Menores de 14 años que no llegan a los 16 años de edad NO deben ser empleados en lo siguiente: ninguna fábrica, mina, o ocupación de fabricación incluyendo ocupaciones que requieran la realización de funciones en establecimientos de trabajo o lugar de trabajo donde se fabrican, extraen o procesan bienes o que envuelvan la operación o utilendan a tipo de maquinaria de levantamiento o cualquier maquinaria impulsada por energía que no sean máquinas de oficina; operación de vehículos de con motor o como ayudante de servicio a esos vehículos; servicio de mensajero público; ocupaciones en conexión con: (1) transportación de personas o propiedades por tren, autopista, aéreo, agua, tubería, u otros medios (2) almacenamientos y bodegas (3) comunicaciones y utilidades públicas o (4) construcción (incluyendo demolición y reparación).

SE REQUIERE PRUEBA DE EDAD PARA LOS MENORES DE 14 Y QUE AUN NO CUMPLEN LOS 18 AÑOS DE EDAD. Licencia de conducir, Certificado de Nacimiento, Documento expedido por el Gobierno con fecha de nacimiento.

Education and Labor Cabinet
División de Sueldos y Horas
Mayo-Underwood Building
500 Mero Street, 3rd Floor
Frankfort, Kentucky 40601
Teléfono: (502) 564-3534
www.elc.ky.gov

"Ningún individuo en los Estados Unidos deberá ser , por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, origen, edad, incapacidad, afiliación política, o creencia, ser excluido de la participación en, o denegación de beneficios o ser sujeto a discriminación de ningún programa o actividad bajo la jurisdicción del Gabinete de Trabajo."

COLOQUE ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA ACTUALIZADO EN ABRIL 2024

PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

TEAM KENTUCKY. EDUCATION AND LABOR CABINET

Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de Kentucky

Los estatutos revisados de Kentucky (KRS), en su Capítulo 338, establecen en el ámbito del Gabinete de Educación y Trabajo un programa de salud y seguridad ocupacional. Este aviso detalla las protecciones de seguridad y salud para los empleados del sector público y privado que se encuentren trabajando en el estado de Kentucky. Este cartel debe estar claramente visible en el lugar de trabajo.

Responsabilidades del Empleador: Los empleadores deben proporcionar empleo y un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que estén causando o puedan causar la muerte o daño físico grave a los empleados y deberán cumplir con las reglas profesionales de seguridad y salud, estándares y normas dictadas en virtud de KRS 338. Los empleadores deben proporcionar información y capacitación sobre los peligros en el lugar de trabajo incluyendo todas las sustancias peligrosas. La capacitación requerida debe ser proporcionada a todos los empleados en un lenguaje y vocabulario que comprendan. Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado por ejercer cualquiera de sus derechos establecidos bajo la ley, incluyendo plantear una preocupación de seguridad y la salud o por reportar alguna lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Responsabilidades del Empleado: Cada empleado debe cumplir con las normas de salud y seguridad ocupacionales y con todas las regulaciones y órdenes emitidas por el KRS Capítulo 338 que aplican a sus acciones y conductas laborales.

Registros: Los empleados pueden solicitar a su empleador copias de sus registros médicos, pruebas que midan los riesgos en el lugar de trabajo, así como también el registro de lesiones y enfermedades.

Estándares: Los estándares de seguridad y salud ocupacional de Kentucky son adoptados por el consejo directivo de estándares de Salud y Seguridad Ocupacional. Este consejo directivo consiste en 13 miembros y está compuesto por el Secretario de Educación y Trabajo que sirve como Presidente de este consejo y los otros 12 miembros adicionales representan equitativamente a la agricultura, industrias, labor y la profesión de seguridad y salud. Este consejo directivo se reúne anualmente y si es necesario. Todas las reuniones están abiertas al público.

Inspecciones: La División de Cumplimiento de Salud y Seguridad Ocupacional lleva a cabo inspecciones de trabajo, a fin de determinar la causa de lesiones o enfermedades o para evitar la ocurrencia de ellas. Durante una inspección, un representante del empleador y un representante autorizado por los trabajadores se les da la oportunidad de acompañar al Oficial de Cumplimiento durante la inspección con la finalidad de asistirle. Donde no haya un representante autorizado de los empleados, el Oficial de Cumplimiento debe consultar con un número razonable de empleados en lo referente a las condiciones de salud y seguridad que imperan en el lugar de trabajo.

Quejas: Los empleados o su representante autorizado tienen el derecho a presentar quejas ante la División de Cumplimiento de Salud y Seguridad Ocupacional, solicitando una inspección si consideran que existen condiciones inseguras o insalubres en sus puestos de trabajo. Los nombres de los empleados que presenten la queja no serán revelados aun cuando así se solicite.

Protección contra la Discriminación: Los empleados están protegidos en contra de cualquier despido u otras acciones discriminatorias por haber presentado una queja o por haber ejercido cualquier derecho otorgado por leyes de Salud y Seguridad Ocupacionales. Los empleados que se consideren víctimas de discriminación pueden presentar una queja ante el Gabinete de Educación y Trabajo del estado de Kentucky, dentro de los 30 días de la supuesta discriminación. Los empleados del sector privado tienen la opción de presentar denuncias por discriminación con el Departamento de Trabajo Federal de EE. UU en el sitio osha.gov, dentro de los 30 días siguientes a la supuesta discriminación. Los formularios se encuentran disponibles en el sitio elc.ky.gov.

Citaciones: Después de una inspección, se puede emitir una citación (es) que alegue la violación de una ley (es) o reglamentos de seguridad y salud ocupacional de Kentucky. La (s) citación (es), son proporcionadas al empleador indicando una fecha específica de corrección antes de que la (s) presunta infracción (es) se deba (n) de corregir. Para informar a los empleados, el empleador debe publicar cada citación en o cerca del lugar de la presunta infracción durante tres días (3) o hasta que se corrija la infracción o lo que sea más largo.

Multas Propuestas: Un empleador puede ser multado con $7,000 por cada violación seria y con multas adicionales de $7,000 por cualquier otra violación que no sea seria. En caso de no corregir la violación dentro del período estipulado, puede haber multas de $7,000 por día. Un empleador que intencional o repetidamente viole la ley puede ser multado hasta con $70,000 por cada violación, pero no menos de $5,000 por cada violación tipificada como intencional.

Impugnación de Procedimientos: Cualquier empleador que haya recibido una citación o una notificación de multas puede impugnar la referida citación ante la Comisión Revisadora de Salud y Seguridad Ocupacionales de Kentucky (Kentucky Occupational Safety and Health Review Commission). Asimismo, cualquier empleado o su representante del empleador que haya recibido una citación, puede impugnar la acción. Cualquiera de las partes que desee impugnar una citación, debe notificarlo por escrito a la División de Cumplimiento. La documentación para la impugnación debe estar matasellada por el correo dentro de un lapso de 15 días hábiles de recibir la citación(es) y la notificación de la multa asignada al empleador. Tales avisos serán comunicados a la Comisión Revisadora de acuerdo con las reglas de procedimientos prescritas por la Comisión.

Mantenimiento de Registros: Los empleadores tienen la obligación de mantener registros de muertes ocupacionales, accidentes, y enfermedades que sobrevengan a sus empleados. Los registros deben de ser conservados utilizando los formularios OSHA 300, 300-A, 301, o su equivalente. Ciertos empresarios deben presentar datos de lesiones y enfermedades electrónicamente en el sitio osha.gov/injuryreporting/ta. Así mismo si lo exige la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU., para los empresarios con 10 empleados o menos, o aquellos establecimientos que se encuentran dentro de un código exento del Sistema de Clasificación de la Industria de América del Norte están exentos de los requisitos de mantenimiento de registros.

Informes: Los empresarios deben informar a la División de Cumplimiento en Seguridad y Salud Ocupacional de la muerte de un empleado causada en el trabajo, incluyendo muertes como resultado de un ataque cardíaco dentro de 8 horas posteriores a la notificación del accidente al empleador, al agente del empleador u otro empleado. Los accidentes laborales que resulten en la pérdida de un ojo, o amputación o la hospitalización de un empleado, incluyendo la hospitalización como resultado de un ataque cardíaco debe reportarse a la División de Cumplimiento en Seguridad y Salud Ocupacional dentro de las 24 horas posteriores a la fecha de cuando el accidente fue informado al empleador o al representante del empleador u a otro empleado. Las lesiones ocasionadas en el punto de operación en prensas mecánicas deben reportarse a la División de Cumplimiento en Seguridad y Salud Ocupacional en un término de 30 días de la ocurrencia. Los empleados tienen el derecho de reportar un problema en seguridad y salud o informar de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin ser objeto de represalias.

Servicios de Educación y Capacitación: La División de Educación y Capacitación para Salud y Seguridad Ocupacional proporciona asistencia a los empleadores y a los trabajadores que estén interesados en reducir las lesiones ocurridas en el trabajo y también ayuda a fomentar el desarrollo y el mejoramiento de programas de seguridad en sus establecimientos de trabajo. Esta ayuda se brinda sin costo alguno, que incluye los servicios de: consultas en el lugar de trabajo, cursos de adiestramiento y una variedad de información y publicaciones técnicas de autoayuda.

El Estado de Kentucky brinda protección de salud y seguridad laboral bajo un plan aprobado en 1973 por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Cualquier pregunta o queja relacionada con el programa estatal debe dirigirse al Gabinete de Educación y Trabajo, Oficina del Coordinador Federal/Estatal. Departamento de Labor de Estados Unidos que monitorea al programa de Kentucky. Cualquier persona que tenga una queja en relación con la administración del Plan del Estado, debe dirigirse al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos/OSHA (Department of Labor/OSHA) con dirección: Atlanta Federal Center, 61 Forsyth Street, SW, Atlanta, Georgia 30303 o al teléfono (678) 237-0400.

Education and Labor Cabinet
Mayo-Underwood Building
500 Mero Street, 3rd Floor
Frankfort, KY 40601
(502) 564-3070
www.elc.ky.gov

En los Estados Unidos, ningún individuo por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, incapacidad física, afiliación política o creencias, podrá ser excluido de cualquier programa o actividad que está bajo la jurisdicción del Gabinete de Educación y Trabajo no se le podrán negar las prestaciones de cualquier programa ni podrá ser víctima de discriminación alguna.

actualizado en junio 2025

INFORMACIÓN ALREDEDOR VENTAJAS DEL SUBSIDIO DE PARO

SU PATRÓN ESTÁ CONFORME A KENTUCKY LEY DEL SUBSIDIO DE PARO.
USTED PUEDE SER ELEGIBLE PARA LOS SUBSIDIOS DE DESEMPLEO SI USTED PIERDA SU TRABAJO, SE DESPIDEN O SE REDUCEN SUS HORAS.
CALIFICAR PARA LAS VENTAJAS, USTED DEBE

- Esté parado a través de ninguna avería su el propio;
- Esté capaz y disponible para trabajar y haciendo un esfuerzo razonable de obtener el nuevo trabajo; y
- Colóquese para el trabajo cuando usted archiva su demanda.

Usted debe también resolver los requisitos monetarios de la elegibilidad basados en sus ganancias en "período base," los primeros cuatro de los cinco cuartos terminados del calendario que preceden su demanda. Estas ganancias también determinan la cantidad de ventajas que usted puede ser dado derecho a dibujar. Generalmente, si usted ha trabajado para más que un año y por lo menos $1500 ganados durante su período bajo, usted puede resolver los requisitos monetarios para una demanda.

SI USTED PIERDE SU TRABAJO O SE DESPIDE:

1. Archive su demanda dentro de la primera semana después de que usted haga parado, archivando en el Internet en **https://uiclaimsportal.ky.gov**, o por el teléfono en **502-875-0442** Lunes hasta el viernes 7:30am-5:30pm ET (esto es no un número gratis).
2. Después de que archive su demanda, demandas de continuación del archivo dos veces por semana mientras que usted está parado, con el Web sitio o por el teléfono gratis en 877-369-5984 o 877-3MY-KY18.

SI SE REDUCEN SUS HORAS O USTED TIENE RESTRICCIONES MÉDICAS:

Usted puede ser elegible para las ventajas parciales si a su patrón regular le todavía empleo pero está trabajando menos que sus horas a tiempo completo normales **debido a la carencia del trabajo disponible.** Las ventajas no son pagadas en el caso de la reducción en las horas debido a la inhabilidad total, a las vacaciones o a las razones personales.

RECIPIENTES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Si usted falló por lo menos siete semanas de ganancia debido a lesión en cualquier cuarto durante su período bajo, y era elegible para remuneración de los trabajadores' (si o no usted lo dibujó), usted puede poder utilizar los salarios ganados antes su lesión a calificar para los subsidios de desempleo. Para calificar, usted debe archivar su demanda en el plazo de las primeras cuatro semanas después de que usted se ganados después del período cubierto por remuneración de Trabajadores' . Entre en contacto con su oficina más cercana del subsidio de paro para más información.

LAS CONTRIBUCIONES AL FONDO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO SON **PAGADO POR EMPLEADORES. NINGUNAS DEDUCCIONES** SE HACEN DE LOS SALARIOS DEL EMPLEADO PARA ESE PROPÓSITO!

- NO COMETA FRAUDE-

Si usted da falso testimonio al aplicar para los beneficios para el desempleo, usted puede ser descalificado hasta por 52 semanas. Usted también puede enfrentar otras penalidades como cargos de felonía, multas y posiblemente hasta encarcelamiento. Además, todos los beneficios recibidos fraudulentamente deberán ser pagados de vuelta a la División del Subsidio de paro.

Habrá un interés cargado y puede haber un gravamen impuesto en su contra y una cantidad a pagar para retraerlo.

Gabinete de Educación y Trabajo de Kentucky
Oficina de Seguro de Desempleo
500 Mero St.
Frankfort, KY 40601

(12.12)

LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RELACION CON:

- RECLUTAMIENTO
- PUBLICIDAD
- CONTRATACIÓN
- COLOCACIÓN
- PROMOCIÓN
- TRANSFERENCIAS
- ENTRENAMIENTO O APRENDIZAJE
- COMPENSACIÓN
- TERMINACIÓN O DESPIDO
- INSTALACIONES FÍSICAS
- CUALQUIER OTRO TERMINO, CONDICION O PRIVILEGIO DEL EMPLEO

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN:

- DISCAPACIDAD
- RAZA
- COLOR
- RELIGIÓN
- NACIONALIDAD DE ORIGEN
- SEXO
- EDAD (40 AÑOS DE EDAD O MÁS)
- PORQUE FUMA O NO FUMA TABACO
- EMBARAZO (incluyendo parto y condiciones médicas relacionadas)

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PARTE DE:

- EMPLEADORES
- ORGANIZACIONES LABORALES
- AGENCIAS DE EMPLEO
- AGENCIAS DE LICENCIAS

Además, bajo la KPWA es ilegal que un empleador no realice ajustes razonables para cualquier empleado con limitaciones relacionadas con el embarazo, el parto o una afección médica relacionada que solicite una adaptación, *entre las que se incluyen:* (1) la necesidad para descansos más frecuentes o más largos; (2) tiempo libre para recuperarse del parto; (3) adquisición o modificación de equipos; (4) asientos apropiados; (5) trasladó temporal a una posición menos extenuante o menos peligrosa; (6) reestructuración laboral; (7) trabajo ligero; horario de trabajo modificado; y (8) espacio privado que no es un baño para extraer leche materna.

ENCUENTRE LA GARANTÍA DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO IGUAL EN KRS 344.030-KRS 344.110 DE KENTUCKY.

PARA AYUDA CON LA DISCRIMINACIÓN, CONTACTE LA COMISIÓN DE KENTUCKY SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS:

312 WHITTINGTON PARKWAY, SUITE 020,
LOUISVILLE, KENTUCKY 40222

TELÉFONO 502.595.4024
GRATUITO: 800.292.5566, FAX: 502.696.5230
CORREO ELECTRÓNICO: KCHR.MAILBOX.GOV
SITIO WEB: KCHR.KY.GOV
YOUTUBE: @KENTUCKYCOMMISSIONONHUMANRI6761

LA LEY REQUIERE LA PUBLICACIÓN PÚBLICA DE ESTE AVISO DONDE PUEDA SER OBSERVADO FÁCILMENTE.

104 KY. ADMIN. REGS.1:010 § 1.

1/2024

DISCRIMINACION DE SALARIOS EN BASE AL SEXO DE LA PERSONA

DEFINICIONES

(KRS 337.420 to 337.433 and KRS 337.990 (11))

EMPLEADO

Cualquier persona empleada por cualquier empleador, incluyendo pero no limitado a personas empleadas por el Estado o cualquiera de sus subdivisiones políticas, agencias o agencias de subdivisiones políticas.

EMPLEADOR

Una persona que cuenta con dos o más empleados dentro del Estado en cada veinte o mas semanas vigentes en el calendario en curso o en el calendario del año previo y a un agente de tal persona.

TASA SALARIAL

Toda compensación por empleo incluyendo pago en especie y la cantidad determinada por el empleador como pago de beneficios del empleado definido por el Comisionado en las regulaciones emitidas bajo la ley KRS 337.425.

SE PROHIBEN LOS PAGOS DIFERENCIALES EN BASE AL SEXO DE LA PERSONA

El empleador tiene prohibido de discriminar en el mismo establecimiento de pagar diferente sueldos entre empleados de sexos opuestos por trabajo comparable en trabajos donde cuentan con requisitos comparables. Esta prohibición cubre a todo empleado en cualquier ocupación en Kentucky. Ningún empleador en violación de esta ley puede reducir los salarios de ningún empleado para poder cumplir con la ley KRS 337.420 – 337.433.

Ningún empleador puede despedir o discriminar en contra de ningún empleado por la razón de que el empleado intentó invocar o asistir en el cumplimiento de KRS 337.423

EXCLUSIONES DE COBERTURA:

Un pago diferencial establecido por medio de un sistema de arreglo laboral (antigüedad) o por un sistema de mérito es permitido por la ley KRS 337.423 si esto no discrimina en base al sexo de la persona. A los empleadores sujetos a la ley modificada de Normas de Empleo Justas de 1938, son excluidos "cuando el acto impone requisitos comparables o requisitos mayores a los contrarios" en la ley KRS 337.420 – 337.433. Mas sin embargo, para ser excluido, el empleador debe presentar una declaración ante el Comisionado de la Oficina de Normas de Estándares de Trabajo de Kentucky, que está amparado por esta ley modificada de Normas de Empleo Justas de 1938.

EJECUCION DE LA LEY Y AUTORIDAD PARA INSPECCIONAR:

El Comisionado o su agente autorizado tiene el poder de ingresar a las instalaciones del empleador para inspeccionar registros, comprar la naturaleza de trabajo y el funcionamiento de los empleados, interrogar a los empleados para obtener cualquier información necesaria para administrar y hacer cumplir la ley KRS 337.420 – 337.433. El Comisionado o su representante autorizado puede examinar a los testigos bajo juramento y solicitar mediante una citación, la presencia y la declaración de los testigos, presentar cualquier prueba documentada relacionada con el tema de cualquier investigación realizada en conformidad con la ley KRS 337.425. Si una persona no obedece una citación, el Tribunal de Circuito del Distrito Judicial donde se lleva a cabo la audiencia puede emitir una orden que exija que se obedezca la citación. El incumplimiento de la orden judicial puede ser castigada por desacato al Tribunal.

RESARCIMIENTO DE SUELDOS:

Cualquier empleador que discrimine en base al sexo de la persona es responsible ante el empleado o empleados afectados por el monto de salarios sin remuneración. Si el empleador se encuentra en violación intencional de la ley, es responsible por una cantidad adicional igual por indemnización por daños y perjuicios. El tribunal puede ordenar una acción apropiada, incluyendo la reincorporación de los empleados despedidos en violación de la ley KRS 337.420 – 337.433.

El empleado o empleados afectados deben permanecer en acción para recaudar los montos debidos. Por medio de una solicitud por escrito por parte del empleado, el Comisionado puede iniciar cualquier acción legal necesaria para cobrar la reclamación de salarios adeudados en nombre del empleado.

Un acuerdo entre el empleador y empleado por trabajo por menos del salario al que tiene derecho dicho empleado no impedirá ninguna acción legal o restitución voluntaria de salarios.

TIEMPO LIMITE DE ACUERDO A LA LEY:

Una acción judicial puede iniciarse seis meses a mas tardar después ocurra la causa de esta acción.

PUBLICACION DE ESTA LEY.

Todos los empleadores deben de exhibir esta ley en un lugar visible en las instalaciones cercano donde se emplea a cualquier empleado.

SANCIONES/MULTAS:

Cualquier persona que despida o de alguna manera discrimine en contra de cualquier empleado debido a que dicho empleado haya:

(a) presentado una queja ante su empleador, ante el Comisionado o ante cualquier otra persona o,
(b) haber causado de instituir cualquier procedimiento bajo o relativo a la ley KRS 337.420 – 337.433, o
(c) haber testificado o está a punto de declarar en cualquiera de esos procedimientos, se le impondrá una sanción civil de no menos de $100 pero no más de $1000

PARA MAS INFORMACION COMUNIQUESE A:

Education and Labor Cabinet
Division de Sueldos y Horas
Mayo-Underwood Building
500 Mero Street, 3rd Floor
Frankfort, Kentucky 40601
Phone: (502) 564-3534
www.elc.ky.gov

"Ningún individuo en los Estados Unidos deberá ser, por motivo de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, origen, edad, incapacidad, afiliación política o creencia, ser excluido de la participación en, o denegación de beneficios o ser sujeto a discriminación de ningún programa o actividad bajo la jurisdicción del Gabinete de Trabajo."

ACTUALIZADO abril 2024

COLOQUE ESTA ORDEN EN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

KENTUCKY LEYES DE SALARIOS Y HORAS

SALARIO MINIMO = $7.25 por hora

(Efectivo el 1 de julio de 2009)

SALARIOS

PAGO DE SALARIOS:

Cualquier empleado que se retire o sea despedido de su empleo deberá recibir el pago completo de horas o sueldo ganado a mas tardar en el siguiente pago normal a partir de la fecha de despido o abandono voluntario o a los catorce (14) días de dicha fecha de despido o retiro voluntario, lo que ocurra primero.

ES ILEGAL PARA UN EMPLEADOR DE RETENER SALARIOS

Ningún empleador retendrá ninguna parte de los salarios acordados del empleado; al menos que

a) el empleador esté obligado a hacerlo por la ley local, estatal o federal; o
b) cuando el empleado autoriza una deducción explícitamente por escrito para cubrir las primas de seguro médico, las quotas hospital,o médicas; o
c) cuando el empleado autoriza explícitamente por escrito para otras deducciones que no equivalgan a un reembolso o deducción del salario estándar al que se llega mediante una negociación colectiva o en virtud de un acuerdo salarial o estatuto; o
d) Deducciones por quotas sindicales cuando dichas deducciones estén autorizadas por acuerdos salariales conjuntos o contratos de negociación colectiva entre los empleadores y los empleados o sus representantes.

Ningún empleador puede reducir lo siguiente de los salarios de los empleados.

a) Multas
b) Falta de dinero en efectivo en una caja registradora común usada por dos (2) personas o más;
c) Destrozos;
d) Pérdidas debido a la aceptación de cheques por el empleado(a) que posteriormente se rechazan si dicho empleado cuenta con el criterio de aceptar o rechazar cualquier cheque;
e) Pérdidas debido a defectos o calidad de trabajo, propiedad perdida o robada, daños a la propiedad, incumplimiento del crédito del cliente o falta de pago de los bienes o servicios recibidos por el cliente, si dichas pérdidas no son atribuibles a la indeferencia intencional del empleado en contra de los intereses del empleador.

TIEMPO EXTRA

Ningún empleador empleará a ningún empleado durante una semana laboral por más de cuarenta horas, a menos que dicho empleado reciba compensación por trabajar mas de cuarenta horas en una semana. La tarifa de pago por tiempo en exceso de cuarenta horas no deberá ser inferior a una hora y media de la tarifa base por hora.

TIEMPO Y MEDIO POR TRABAJO REALIZADO EN EL SEPTIMO DIA DE LA SEMANA

Cualquier empleador que permita a cualquiera de sus empleados trabajar siete días en cualquier semana de trabajo debe pagar la tarifa de tiempo y medio por el tiempo trabajado en el séptimo día. Esto no aplica cuando no se le permite a un empleado trabajar mas de cuarenta (40) horas.

EMPLEADOS QUE TRABAJAN POR PROPINAS

Cualquier empleado en una ocupación en donde habitual y regularmente se gane más de $30 dólares por mes en propinas,el empleador puede pagar un sueldo mínimo de $2.13 por hora si el empleador puede establecer por medio de registros por cada semana donde el crédito, cuando se suman las propinas recibidas y son acreditadas como sueldo pagado y que no es menos del salario mínimo recibido por el empleado. Ningún empleador podrá:

- Usar las propinas o alguna parte de esos ingresos recibidos por los empleados con respect al pago del salario mínimo.
- Solicitar de un empleado de remitir hacia el empleador cualquier propina o alguna porción de la misma; except con el propósito de retener los montos indicados por la ley federal o estatal.
- Los empleados pueden llegar a un acuerdo para dividir las propinas entre ellos. Si los empleados celebran este tipo de contrato, las cantidades retenidas por los empleados se considerarán propinas para las personas que las retengan. Si un empleador requiere el uso de un fondo común de propinas, entonces la cuenta utilizada para mantener el fondo común de propinas se separará de los demás registros comerciales del empleador y el empleador deberá abrir la cuenta a los participantes del fondo común.

GARANTIA DE BUENA EJECUCION: Los bonos de garantía deben mantenerse archivados para los empleadores en las industrias de construcción y minería (incluyendo la transportación de minerals y que han conducido negocios con el estado durante menos de cinco (5) años consecutivos. Para más información, ver la ley KRS 337.200.

Se aplican ciertas exenciones del salario mínimo y las horas extras. Para preguntas llame al (502) 564-3534.

DECANSOS

PERIODOS DE DESCANSO: Ningún empleador deberá requerir de ningún empleado de trabajar sin un periodo de descanso de por lo menos diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo. Esto será adicional al periodo programado para alimentos. No se hará ninguna reducción en la compensación para los empleados por hora o asalariados.

PERIODO DE ALIMENTOS: Los empleadores deberán proporcionar a sus empleados un periodo razonable para alimentos y tal periodo debe darse lo mas cercano posible a la mitad de la jornada programada del trabajador. En ningún caso se requerirá del empleado de tomar el periodo de alimentos antes de tres (3) horas de haber iniciado su jornada de trabajo y tampoco no después de cinco (5) horas de cuando empieza el turno de trabajo. Esta sección no debe ser interpretada para negar cualquier disposición de un acuerdo colectivo o acuerdo mutuo entre el empleador y empleado.

REGISTROS

RETENCION DE ARCHIVOS: UN (1) AÑO DESPUES DE ENTRAR

Todo empleador está sujeto a las disposiciones de la ley del salario mínimo de Kentucky que hará y conservará los registros que contengan la siguiente información:

(a) Nombre completo, dirección y segundo social de cada empleado;
(b) Horas trabajadas cada día y cada semana de cada empleado;
(c) Sueldo regular por hora;
(d) Sueldo pagado por horas extras por horas trabajadas en una semana de más de cuarenta horas;
(e) Agregados al salario en efectivo a costo o deducciones (comidas, pensión, alojamiento, etc) de lo estipulado en el monto de salarios deducidos o al costo del artículo por el cual las deducciones son hechas;
(f) Monto total de salarios pagados por cada semana y fecha de pago.

COLOQUE ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

Education and Labor Cabinet
División de Salarios y Horas
Mayo-Underwood Building
500 Mero Street, 3rd Floor
Frankfort, Kentucky 40601
Phone (502) 564-3534
elc.ky.gov

"Ningún individuo en los Estados Unidos deberá ser, por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, origen, edad, incapacidad, afiliación política o creencia, ser excluido de la participación en, o denegación de beneficios o ser sujeto a discriminación de ningún programa o actividad bajo la jurisdicción del Gabinete de Trabajo."

ACTUALIZADO EN JULIO 2023

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 del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. 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

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no 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 proporcionado 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

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

C0619

KENTUCKY

SP-KY-S

© 2025 ALLC

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc.
All other products and marks are the property of their respective owners.

C0619 • 0825 • v.18

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250815

Compliance Date June 2019

Always Designing for People®