KENTUCKY

LaborLawCenter.com

1-800-745-9970 • Product ID: KY50SP

Compliance Code: KY-1024-F04 • Check Compliance By Scanning Here

KENTUCKY & FEDERAL LABOR LAW POSTER

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 medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

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
WHH088 SPA REV 04/23

¡BIENVENIDO!
LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE

CADA PERSONA RECIB EL SERVICIO IGUAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS

EL CODIGO DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN EN LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS POR RAZÓN DE RAZA, COLOR, DISCAPACIDAD, RELIGIÓN, O NACIONALIDAD DE ORIGEN. SEXO ES UNA CLASE PROTEGIDA SI EL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO ES UN RESTAURANTE, HOTEL, MOTEL, O ES APOYADO DIRECTAMENTE O INDIRECTAMENTE DE FONDOS GUBERNAMENTALES. UN ESTABLECIMIENTO PÚBLICO, COMPLEJO TURISTICO, DIVERSIÓN INCLUYE CUALQUIER LUGAR, TIENDA U OTRO ESTABLECIMIENTO CON LICENCIA O SIN LICENCIA QUE SUMINISTRA PRODUCTOS O SERVICIOS AL PÚBLICO GENERAL O QUE SOLICITA O ACEPTA EL CLIENTELISMO O COMERCIO DEL PÚBLICO GENERAL O ES APOYADO DIRECTAMENTE O INDIRECTAMENTE DE FONDOS GUBERNAMENTALES.

NUESTRA POLÍTICA ES CUMPLIR PLENAMENTE CON EL CODIGO DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY
PARA SOLICITAR AYUDA DE UNA DISCRIMINACIÓN, COMUNÍQUESE CON LA:

Kentucky Commission on Human Rights

332 W. Broadway, Suite 700, Louisville, Kentucky 40202 . Phone: 502.595.4024 Linea Gratuita: 800.292.5566 . Fax: 502.595.4801
Correco Electronico: kchr.mail@ky.gov . Sitio de internet: kchr.ky.gov Facebook: Kentucky Commission on Human Rights . Twitter: KyHumanRights

LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE LA EXHIBICION DE ESTE, AVISO EN UN LUGAR ACCESIBEL

LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON:
• RECLUTAMIENTO • PUBLICIDAD • CONTRATACIÓN • COLOCACIÓN • PROMOCIÓN • TRANSFERENCIA • ENTRENAMIENTO Y APRENDIZAJE
• COMPENSACIÓN • TERMINACIÓ O DESPIDO • INSTALACIONES FÍSICAS • CUALQUIER OTRO TÉRMINO, CONDICIÓN O PRIVILEGIO DEL EMPLEO

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL BASADA EN:
• DISCAPACIDAD • RAZA • COLOR • RELIGIÓN • ORIGEN NACIONAL • 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 PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR PARTE DE:
• EMPLEADORES • ORGANIZACIONES LABORALES • AGENCIAS DE EMPLEO • AGENCIAS DE LICENCIAS

Además, según el KCRA, es ilegal para un empleador no hacer adaptaciones razonables para cualquier empleado con limitaciones relacionadas con el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas que solicite una adaptación, incluyendo pero no limitado a: (1) la necesidad de descansos más frecuentes o más largos; (2) tiempo libre para recuperarse del parto; (3) adquisición o modificación de equipo; (4) asientos apropiados; (5) traslado temporal a una posición menos exigente o menos peligrosa; (6) reestructuración del trabajo; (7) trabajo ligero; horario de trabajo modificado; y (8) espacio privado que no sea 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

Kentucky Commission on Human Rights 312 WHITTINGTON PARKWAY, SUITE 020, LOUISVILLE, KENTUCKY 40222
TELÉFONO 502.595.4024 GRATUITO: 800.292.5566. FAX: 502.696.5230
CORREO ELÉCTRONICO: KCHR.MAIL@KY.GOV SITIO WEB: KCHR.KY.GOV YOUTUBE: @kentuckycommissiononhumanr6761
LA LEY REQUIERE LA PUBLICACIÓN PÚBLICA DE ESTE AVISO DONDE PUEDA SER OBSERVADO FÁCILMENTE.
104 Ky. Admin. Regs. 1:010 § 1.

Fecha de edición: 1/2024

KENTUCKY LEYES DE SALARIOS Y HORAS

SALARIO MINIMO = $7.25 por hora
(A partir del 1ero. de julio del 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 emplados.
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 per 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 celebrar un acuerdo para dividir las propinas entre ellos. Si los empleados celebran este tipo de acuerdo, las cantidades retenidas por los empleados se considerarán propinas de las personas que las retienen. Si un empleador requiere el uso de un grupo de propinas, entonces la cuenta utilizada para mantener el grupo de propinas se separará de los otros registros comerciales del empleador y el empleador hará que la cuenta esté abierta a los participantes del grupo.

GARANTÍA DE BUENA EJECUCIÓN: 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
RETENCIÓN DE ARCHIVOS: UN (1) AÑO DESPUÉS 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 seguro 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

Kentucky Labor Cabinet
Division of Wages and Hours
Mayo-Underwood Building
500 Mero Street, 3rd Floor
Frankfort, Kentucky 40601
Phone (502) 564-3534
www.elc.ky.gov

"Ninguna persona en los Estados Unidos, por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, será excluida de la participación en, o se le negarán los beneficios de, o será objeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad bajo la jurisdicción del Gabinete de Educación y Trabajo".

PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

ACTUALIZADO ABRIL 2024

DISCRIMINACION DE SALARIOS EN BASE AL SEXO DE LA PERSONA

DEFINICIONES (KRS 337.420 to 337.433 and KRS 337.990 (11))
DEFINICIONES 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 arraigo 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 acta impone requisitos comparables o requisitos mayores a los contenidos" en la ley KRS 337.420 – 337.433. Mas sin embargo, para ser excluido, el empleador debe presenter 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, comparar 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 obedeza 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 salario.
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 cualquer 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:
Kentucky Labor Cabinet
Division of Wages and Hours
Mayo-Underwood Building
500 Mero Street, 3rd Floor
Frankfort, Kentucky 40601
Teléfono: (502) 564-3534
www.elc.ky.gov

"Ninguna persona en los Estados Unidos, por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencia, será excluida de la participación en, o se le negarán los beneficios de, o será objeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad bajo la jurisdicción del Gabinete de Educación y Trabajo".

COLOQUE ESTA ORDEN EN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

ACTUALIZADO ABRIL 2024

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.

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* _____

Por: _____ *Titulo:* _____

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

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 "Sí"...
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

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 · Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

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 sus el propios;
- Esté capaz y disponible para trabajar y haciendo un esfuerzo razonable de obtener el nuevo trabajo; y
- Coloquése para el trabajo cuando usted archiva su demanda.

Usted debe también resolver los requisitos monetarios de l a elegibilidad basados en sus ganancias en la "período bajo," l os primeros cuatro de los cinco cuartos terminados del calendario que preceden su demanda. Estas ganancias también determinan la cantidad de ventajas que usted pued e ser dado de recho a di bujar. Generalmente, si usted ha trabajado para más qu e un año y por lo menos $150 0 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