

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 EEOĆ puede ayudarle.

¿Qué Organizaciones están Cubiertas

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

práctica de una creencia religiosa sincera

· Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)

Remuneración (salarios desiguales o compensación)

una discapacidad; embarazo, parto o condición médica

• Obtención o divulgación de información genética de los

• Falta de proporcionar adaptaciones razonables para

Agencias de empleo

Contratación o promoción

Despidos

Asignaciones

Beneficios

Clasificación

Referencias

empleados

Formación profesion

Instituciones educativas (como empleadores)

• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes · La mayoría de los empleadores privados y empleados temporales Aplicantes de trabajo Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato Qué Tipos de Disci Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede

discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de: 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 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

la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada,

discapacidades en todos los niveles de empleo, incluvendo a nivel ejecutivo.

programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

· Solicitud o divulgación de información médica de los empleados · Conducta que podría desalentar razonablemente con el ejercicio de los derechos relacionados con la a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un discriminación por discapacidad o la acomodación cargo o participar en una investigación por embarazo o procedimiento

• Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, • Gobiernos estatales y locales (como empleadores) 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 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 Presentar una consulta a través del Portal Público de la

EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o 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) Información adicional sobre la EEOC. incluvendo información sobre cómo

está disponible en www.eeoc.gov/es.

presentar un cargo de discriminación,

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno 👚 discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), discriminación en las siguientes bases: veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen con medallas de servicio de las fuerzas armadas. Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja parte de los contratistas federales por motivos de raza. color. religión, sexo, orientación por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la

sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leves federales.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en 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

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no

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 Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque federales. La discriminación por discapacidad incluve no hacer adaptaciones razonables 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de avuda que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el

federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con 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 Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades aboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en 🛮 federal que brinda dicha asistencia.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

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. los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA. 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean le manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de

rabajo. 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 míni 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 eniuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden impone 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 pueder 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 TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una 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, de Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado

Algunas leves estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores: los empleadores tienen que cumplir con ambas. Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas ndependientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante

conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) n derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo

baio certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.





AMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243



¡BIENVENIDO! LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE

CADA PERSONA RECIB EL SERVICIO IGUAL EN LOS **ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS**

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:

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 · CUALOUIER 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 312 WHITTINGTON PARKWAY, SUITE 020, LOUISVILLE, KENTUCKY 40222 TELÉFONO 502.595.4024 GRATUITO: 800.292.5566. FAX: 502.696.5230 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 | Ningún empleador puede reducir lo siguiente de los salarios de los

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 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.

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 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 REGISTROS**

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 siguiente información: la compensación para los empleados por hora o asalariados.

PERIODO DE ALIMENTOS: Los empleadores deberán proporcionar (b) Horas trabajadas cada día y cada semana de cada empleado; 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 de más de cuarenta horas; 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 📉 deducidos o al costo del artículo por el cual las deducciones son hechas; negar cualquier disposición de un acuerdo colectivo o acuerdo mutuo 🔝 (f) Monto total de salarios pagados por cada semana y fecha de pago. entre el empleador y empleado.

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

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

(a) Nombre completo, dirección y seguro social de cada empleado; (c) Sueldo regular por hora;

(d) Sueldo pagado por horas extras por horas trabajadas en una semana (e) Agregados al salario en efectivo a costo o deducciones (comidas, pensión, alojamiento, etc) de lo estipulado en el monto de salarios

COLOQUE ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA "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". ACTUALIZADO ABRIL 2024 PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

emitir una orden que exija que se obedeza la citación. El incumplimiento

DISCRIMINACION DE SALARIOS EN BASE AL SEXO DE LA PERSONA

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 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 lev 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 **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: EI 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 o su representante autorizado puede examinar a los testigos bajo

administrar y hacer cumplir la ley KRS 337.420 – 337.433. El Comisionado 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 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 e 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 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". Circuito del Distrito Judicial donde se lleva a cabo la audiencia puede COLOQUE ESTA ORDEN EN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA **ACTUALIZADO ABRIL 2024**

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACION

PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

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 Risemanal Mensualmente Otro

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador 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

 El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o ejaron de trabajar)? Sus deducciones detalladas? Sus créditos fiscales? Si su respuesta es "SI".. En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676. 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

> Publication 213 (Rev.8-2009) Department of the Treasury Cat. No. 11047P Internal Revenue Service www.irs.gov

> • El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento

de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y

Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre

cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el

https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultar a un asesor

virtual de USERRA en: https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra

condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita

al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según

• Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción

civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.

1-866-4-USA-DOL o visite su página web en:

corresponda, para la representación.

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. ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar. para cumplir con su labor en el servicio uniformado y: · Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio · usted garantiza que su empleador reciba una notificación por militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente; médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas empleador en particular: con el servicio.

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. Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para · Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en 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. 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 Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet

U.S. Department of Justice

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 capaz y disponible para trabajar y haciendo un esfuerzo razonable de obtener el nuevo

Jsted debe también resólver los requisitos monetarios de l a elegibilidad basados en sus

ganancias en la "período bajo," l os primeros cuatro de los cinco cuartos terminados de alendario 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

SI USTED PIERDE SU TRABAJO O SE DESPIDE:

502-875-0442 Lunes hasta el viernes 7: 30am-5: 30pm ET (esto es **no** un número gratis).

Usted puede ser el egible para las ventajas parciales si a su patrón regular le todavía emplea perc

está trabajando menos que sus horas a tiempo completo normales **debido a la carencia de**l

trabajo disponible. Las ventajas no son pagadas en el caso de la reducción en las horas debido a

RECIPIENTES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES'

i usted faltó por lo menos siete semanas de ganancias debido a lesión en cualquier cuart

durante su período bajo, y era elegible para remuneración de los trabajadores' (si o no ustec a dibujó), usted puede poder utilizar los salarios ganados antes su lesión a calificar para los

ubsidios de desempleo. Para calificar, usted debe archivar su demanda en el plazo de las

rimeras cuatro semanas que usted es parados después del período cubierto por nuneración de Workers'. Entre en contacto con su oficina más cercana del subsidio de parc

LAS CONTRIBUCIONES AL FONDO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO SON **PAGADO POR EMPLOYERS. NINGUNAS DEDUCCIONES** ¡SE HACEN DE LOS SALARIOS DEL EMPLEADO

–NO COMETA FRAUDE– Siusted da falso testimonio al aplicar para los beneficios para el desempleo, usted

puede ser descalificado hasta por 52 semanas. Usted tambien 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 interes cargado y puede haber un

gravamen impuesto en su contra y una cantidad a pagar para retirarlo.

Desarrollo de Educación y de la Fuerza de Trabajo del Gabinete

Oficina de Seguro de Desempleo 500 Mero St.

Frankfort, KY 40621

COMUNIDAD DE KENTUCKY

AVISO DE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de este negocio están cubiertos por la Ley de

Compensación de los Trabajadores de Kentucky (KRS Capítulo 342).

La ley ordena la publicación claramente visible de este aviso.

Transportador de la Compensación de los Trabajadores (o tercero administrador):

EMPLEADOS: SI SE LESIONAN - NOTIFIQUEN a su supervisor INMEDIATAMENTE;

supervisor puede resultar en negación de los beneficios. OBTENCIÓN DE SERVICIO

cuando sea posible la Notificación debe ser por escrito. La FALLA de notificar a su

MÉDICO Su empleador debe pagar por TODOS LOS CUIDADOS MÉDICOS

NECESARIOS para tratar una lesión laboral. El empleado puede seleccionar el

médico o la institución médica para el suministro de los servicios. Si el empleador

LIMITADA a la Red de Proveedores Aprobados, excepto en cierta emergencias. PARA

DESIGNAR UN UN MÉDICO, un formulario para hacerlo le será suministrado por su

Este empleador ESTÁ NO ESTÁ vinculado a un Plan de Servicios Médicos. El

LOS BENEFICIOS POR INCAPACIDAD para reemplazar los salarios perdidos debido a

Trabajadores después de siete (7) días de incapacidad. UNA RECLAMACIÓN DEBE

DOS AÑOS de la fecha de la lesión, o último pago de los beneficios totales por

de su empleador. Si sus preguntas acerca de los derechos de compensación a los

trabajadores no son respondidas prontamente llame al Departamento de

del Pueblo o un Especialista de Compensación de los Trabajadores.

SER radicada en el Departamento de Reclamaciones de los Trabajadores DENTRO DE

NECESITA ASISTENCIA? Póngase en contacto con su representante de reclamaciones

Reclamaciones Laborales de Kentucky al 1-800-554-8601 para hablar con un Defensor

SUPERVISORS DE LOS EMPLEADORES NOTIFIQUEN A LA ADMINISTRACIÓN

INMEDIATAMENTE DE TODAS LAS LESIONES DE MODO QUE LOS REPORTES

OPORTUNOS PUEDAN HACERSE SEGÚN LO REQUERIDO POR LA LEY.

la lesión en el sitio de trabajo son pagaderos bajo la Ley de Compensación a

está vinculado con un Plan de Servicios Médicos la selección de los médicos está

LESIONES QUE REQUIERAN CUIDADOS PERMANENTES el EMPLEADO DEBE

empleador o su asegurador.

nombre del Plan de Servicios Médicos Es:

. 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

Después de que archive su demanda, demandas de continuación del archivo dos veces or semana mientras que usted está parado, con el Web site o por el teléfono gratis en

o general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

Esté parado a través de ninguna avería sus el propios;

resolver los requisitos monetarios para una demanda.

la inhabilidad total, a las vacaciones o a las razones personales

877-369-5984 or 877-3MY-KYUI.

Cologúese para el trabajo cuando usted archiva su demanda

1-866-487-2365

trabaio: v

Kentucky

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

POS-UI-5.1





Fecha de publicación — Mayo 2022

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted también debe los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamento licencia FMLA en un período de 12 meses para: • El nacimiento, adopción o colocación de por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su empleador puede solicitar la un niño en un hogar de acogida • Su condición de salud mental o física grave que le certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y incapacite para trabajar, • Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una 💎 puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas 🔝 local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. armadas. Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra de Personal o del Congreso de los Estados Unidos. manera, puede tomar la licencia FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea a hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA <u>no</u> es una

Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible si todas cubierto, • Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; • Usted de trabajo. Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica debe notificarle por escrito: • Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, una de las siguientes condiciones: • Usted trabaja para un empleador privado que tuvo y • Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA. al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior, • Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o • Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Lítulo II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

imo solicito la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA <u>debe</u>: • eguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, • Dar aviso al

licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

le mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a

un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector

de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un

empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y

locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a

ciertos individuos del sector privado que trabaian en actividades relacionadas con la

seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo

de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos

aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas

fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la

administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a

empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar

nvolucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.)

de alarma y quardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que

prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador** 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si ree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su

empleador en la corte. Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCION DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLIGRAFO la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. **ERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, ncluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el

> solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales. I A LEY EXIGE OUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE. 1-866-487-9243

LEYES PARA JOVENES

QUE TRABAJAN EN KENTUCKY

HORAS DE TRABAJO PERMITIDAS PARA MENORES DE 14 AÑOS A 18 AÑOS DE EDAD HORAS MAXIMAS HORAS MAXIMAS CUANDO **CUANDO LA EDAD** LA ESCUELA ESTA EN TRABAJAR TRABAJAR **ESCUELA DESPUES DE** NO ESTA EN SESION 3 horas por día en un día escolar (9:00 P.M. del 1o. de 8 horas por día 14 Y 15 AÑOS 8 horas por día en un día no escolar unio hasta el Día del 40 horas por semana 18 horas por semana Trabajo) Hasta las 10:30 P.M. en 6 horas por día en un día escolar un noche anterior a un 8 horas por día en un día no NO HAY 16 Y 17 AÑOS 6:00 A.M. día escolar/ RESTRICCIONES Hasta la 1:00 A.M. en 30 horas por semana una noche no escolar Hasta las 11:00 p.m. en 16 Y 17 AÑOS 6.5 horas por día en un día escola una noche anterior a un NO HAY 8 horas por día en un día no PERMISO DE 6:00 A.M. día escolar/Hasta la 1:00 escolar RESTRICCIONES A.M. en una noche no

'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 dá 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 academico 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

OCUPATIONS PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD Ocupaciones dentro o cerca de edificios o establecimientos de fábricas o • Operación de máquinas eléctricas, incluyendo las mezcladoras verticales

almacenes de explosivos o artículos que contengan components 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, perforadoras y

cortadoras. Trabajo en minerías, 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 charcuterias), establecimientos

son destiladas, rectificadas, mezcladas, elaboradas, embotelladas y vendidas para consumo o distribución a menos que lo 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 mayoristas y la mayoría de las ocupaciones en matanza de animals, empaque, meramente secundario a la actividad principal realmente realizada). Establecimientos con mesas de billar o billares.

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, u 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 atiendan a tipo de maguinaria de levantamiento o cualquier maguinaria impulsada por energía que no sean máquinas de oficina; operación de vehículos de con motor o

Para los aprendices y estudiantes-aprendices pueden aplicar exenciones limitadas para lo menores de 16 y 17 años de edad.

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. Kentucky Labor Cabinet Division of Wages and Hours Mayo-Underwood Building 500 Mero Street, 3rd Floor Frankfort, Kentucky 40601 Teléfono: (502) 564-3534

<u>www.elc.ky.gov</u>

procesamiento o derretir/freir.

(30) minutos para un period de alimentos

"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 DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

PAGADO CON FONDOS DEL ESTADO

PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD

Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de Kentucky

Los estatutos revisados de Kentucky (KRS), en su Capítulo 338, establecen en el ámbito de 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.

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

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

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 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 120 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 dias siguientes a la supuesta discriminación. Los formularios se encuentran disponibles en el sitio elc.ky.gov

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

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

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/ita. 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.

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 72 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.

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 de Kentucky, 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

Mayo-Underwood Building 500 Mero Street, 3rd Floor Frankfort, KY 40601 502-564-3070 elc.ky.gov

las reglas de procedimientos prescritas por la Comisión.



ser excluido de cualquier programa o actividad que esté 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.

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica ué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o • Si no es posible avisar coi que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las antelación, notifíquelo lo antes posible. Usted no tiene que compartir un diagnóstico razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del médico pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda condición de salud grave • Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o

puede tomarse hasta 26 semanas laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están ses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe: • Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique, · Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y • Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia. Su empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA o amenazar o castigarle as siguientes condiciones aplican en su caso: • Usted trabaja para un empleador por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que la licencia; y • Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar pueda calificar bajo la FMLA, su empleador debe confirmar si usted es elegible o no

derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas **IPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para mpedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o

TEAM KENTUCKY

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 products similares. Operación de sierras circulares motorizadas, serruchos de bandas y tijeras de gallotina.

Ocupaciones de techado y todo el trabajo relacionado acerca de un techo.

Establecimientos dentro o cerca o en conexión donde las bebidas alcohólicas

Operaciones de demolición, destrucción y desguace de barcos.

32.5 horas o 40 horas por semana

Operaciones en excavaciones.

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).

REVISADO ABRIL 2024

EN EL TRABAJO

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

y si es necesario. Todas las reuniones están abiertas al público.

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

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

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. 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

Informes: Los empresarios deben informar a la División de Cumplimiento en Seguridad y Salud Ocupacional de la muerte de un empleado relacionada con el trabajo,

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.

Forsyth Street, SW, Atlanta, Georgia 30303 o al teléfono (678) 237-0400 En los Estados Unidos, ningún individuo por motivos de raza, color, religión, Kentucky Education & Labor Cabinet sexo, nacionalidad, edad, incapacidad fisica, afiliación política o creencias, podra

Actualizado mayo 2024 KYSP-1024-F04