

KENTUCKY



LABOR LAW POSTINGS

Kentucky Labor Law Postings

Thank you for using Paychex! Your order contains the following state posters:

Name of Poster	Poster Code	Posting Requirements	Agency Responsible
Unemployment Insurance Benefits	LKY01	All employers	Division of Unemployment Insurance
Unemployment Insurance Benefits (Spanish*)	LKY18	All employers	Division of Unemployment Insurance
Child Labor Law	LKY02	All employers who employ youth under 18	Labor Cabinet, Div. of Employment Standards
Child Labor Law (Spanish*)	LKY15	All employers who employ youth under 18	Labor Cabinet, Div. of Employment Standards
Safety & Health Protection on the Job	LKY03	All employers	Kentucky Occupational Safety and Health
Safety & Health Protection on the Job (Spanish*)	LKY16	All employers	Kentucky Occupational Safety and Health
Equal Employment Opportunity	LKY04	All employers	Commission on Human Rights
Equal Employment Opportunity (Spanish*)	LKY19	All employers	Commission on Human Rights
Wage Discrimination Because of Sex	LKY05	All employers with 2 or more employees	Labor Cabinet, Div. of Employment Standards
Wage Discrimination Because of Sex (Spanish*)	LKY14	All employers with 2 or more employees	Labor Cabinet, Div. of Employment Standards
Workers' Compensation Notice	LKY11	All employers	Department of Workers' Claims
Wage and Hour Laws	LKY06	All employers	Labor Cabinet, Div. of Employment Standards
Wage and Hour Laws (Spanish*)	LKY13	All employers	Labor Cabinet, Div. of Employment Standards
Equal Housing Opportunity	LKY10	Recommended for lenders and businesses where housing financing transactions are negotiated.	Commission on Human Rights
Equal Housing Opportunity (Spanish*)	LKY17	Recommended for lenders and businesses where housing financing transactions are negotiated.	Commission on Human Rights
Public Accommodations	LKY12	All employers	Commission on Human Rights
Public Accommodations (Spanish*)	LKY20	All employers	Commission on Human Rights
Dangers of Alcohol during Pregnancy	LKY24	Required for all licensed retail vendors of alcoholic beverages.	Kentucky Alcohol Beverage Control

*While they are not required, Spanish versions are recommended for employers of Spanish-speaking workers.

Printing and Posting Instructions

All files are print ready, according to size requirements from the issuing agency (if any). To ensure compliance, print all posters as provided. Posters requiring different paper size and/or color print are noted below as exceptions. Please note: In some cases, individual posters are set up to print on multiple pages.

- 1.) Print each of the posters listed above on 8.5"x11" paper.
- 2.) For multiple-page posters, we recommend taping the pages together before posting.
- 3.) Review each poster and posting instructions (above) carefully to check for special posting requirements that might apply to your business.
- 4.) Display all applicable posters in a conspicuous area accessible to all employees (such as an employee lounge, break room, or cafeteria).

INFORMATION ABOUT UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS

EMPLOYERS ARE SUBJECT TO KENTUCKY
UNEMPLOYMENT INSURANCE LAW.

YOU MAY BE ELIGIBLE FOR UNEMPLOYMENT BENEFITS IF YOU
LOSE YOUR JOB, ARE LAID OFF OR YOUR HOURS ARE REDUCED.

TO QUALIFY FOR BENEFITS, YOU MUST

- Be unemployed through no fault of your own;
- Be able and available to work and making a reasonable effort to obtain new work; and
- Register for work when you file your claim.

You must also meet monetary eligibility requirements based on your earnings in your “base period,” the first four of the five completed calendar quarters preceding your claim. These earnings also determine the amount of benefits you may be entitled to draw. Generally, if you have worked for more than a year and earned at least \$1500 during your base period, you may meet the monetary requirements for a claim.

IF YOU LOSE YOUR JOB OR ARE LAID OFF:

1. File your claim within the first week after you become unemployed, by filing on the internet at www.oet.ky.gov, or by telephone at **502-875-0442** Monday through Friday, 7:30am-5:30pm ET (this is **not** a toll-free number).
2. After filing your claim, file continuing claims bi-weekly while you are unemployed, through the web site or by toll-free telephone at 877-369-5984 or 877-3MY-KYUI

IF YOUR HOURS ARE REDUCED

You may be eligible for partial benefits if you are still employed by your regular employer but are working less than your normal full-time hours **due to lack of available work**. Benefits are not paid in the case of reduction in hours due to total disability, vacation or personal reasons.

WORKERS' COMPENSATION RECIPIENTS

If you missed at least seven weeks of earnings due to injury in any quarter during your base period, and were eligible for Workers' Compensation (whether or not you drew it), you may be able to use wages earned before your injury to qualify for unemployment benefits. To qualify, you must file your claim within the first four weeks that you are unemployed following the period covered by Workers' Compensation. Contact your nearest Unemployment Insurance office for more information.

CONTRIBUTIONS TO THE UNEMPLOYMENT BENEFIT FUND ARE **PAID BY EMPLOYERS. NO
DEDUCTIONS** ARE MADE FROM EMPLOYEE WAGES FOR THAT PURPOSE!

—DO NOT COMMIT FRAUD—

If you make a false statement in claiming benefits, you can be disqualified for up to 52 weeks. You could face other penalties as well including felony charges, fines and possible imprisonment. Also, all benefits fraudulently received must be repaid to the Division of Unemployment Insurance. Interest will accrue and there may be a lien filing fee as well as a lien release fee.

Education and Workforce Development
Cabinet
Department for Workforce Investment
Office of Employment and Training
Division of Unemployment Insurance
275 East Main Street
Frankfort, KY 40621



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
- Coloquese para el trabajo cuando usted archiva su demanda.

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

SI USTED PIERDE SU TRABAJO O SE DESPIDE:

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

SI SE REDUCEN SUS HORAS O USTED TIENE RESTRICCIONES MÉDICAS:

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

RECIPIENTES DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES'

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

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

— NO COMETA FRAUDE —

Si usted da falso testimonio al aplicar para los beneficios para el desempleo, usted puede ser descalificado hasta por 52 semanas. Usted también puede

KENTUCKY CHILD LABOR LAWS



HOURS OF WORK PERMITTED FOR MINORS 14 TO 18 YEARS OF AGE

AGE	MAY NOT WORK BEFORE	MAY NOT WORK AFTER	MAXIMUM HOURS WHEN SCHOOL IS IN SESSION ¹	MAXIMUM HOURS WHEN SCHOOL IS NOT IN SESSION
14 & 15 Yrs	7:00 A.M.	7:00 P.M. (9:00 P.M. June 1 through Labor Day)	Three (3) hours per day on school day Eight (8) hours per day on non-school day Eighteen (18) hours per week	Eight (8) hours per day Forty (40) hours per week
16 & 17 Yrs.	6:00 A.M.	10:30 P.M. preceding a school day/1:00 A.M. preceding a non-school day	Six (6) hours per day on school day Eight (8) hours per day on non-school day Thirty (30) hours per week	NO RESTRICTIONS
16 & 17 years with Parental Permission ²	6:00 A.M.	11:00 P.M. preceding school day/1:00 A.M. preceding non-school day	Six and one-half (6.5) hours per day on school day Eight (8) hours per day on non-school day Thirty-two and one-half (32.5) or forty (40) hours per week ³	NO RESTRICTIONS

¹“School in session” means the time established by local school district authorities, pursuant to KRS 160.290.

²Parental or guardian permission must be in writing and shall remain at the employer’s place of business.

³A minor may work up to thirty-two and one-half (32.5) hours in any one (1) workweek if a parent or legal guardian gives permission in writing. A minor may work up to forty (40) hours in any one (1) work week if a parent or legal guardian gives permission in writing and the principal or head of the school the minor attends certifies in writing that the minor has maintained at least a 2.0 grade point average in the most recent grading period. School certification shall be valid for one (1) year unless revoked sooner by the school authority. The parental permission and school certification shall remain at the employer’s place of business.

Lunch Break. Minors under 18 years of age shall not be permitted to work more than five (5) hours continuously without an interval of at least thirty (30) minutes for a lunch period. The beginning and ending of the lunch period shall be documented by the employer.

OCCUPATIONS PROHIBITED FOR MINORS UNDER 18 YEARS OF AGE⁴

- Occupations in or about Plants or Establishments Manufacturing or Storing Explosives or Articles Containing Explosive Components.
- Motor-vehicle Driver and outside helper on a motor vehicle.
- Coal Mine Occupations.
- Logging or Sawmill Operations.
- Operation of Power-Driven Woodworking machines.
- Exposure to Radioactive Substances.
- Power-driven hoisting apparatus, including forklifts.
- Operation of Power-Driven Metal Forming, punching, and shearing machines.
- Mining, other than coal mining.
- Operating power-driven meat processing equipment, including meat slicers and other food slicers, in retail establishments (such as grocery stores, restaurants, kitchens and Delis), wholesale establishments, and most occupations in meat slaughtering, packing, processing, or rendering.
- Operation of Power-driven bakery machines including vertical dough or batter mixers.
- Power-driven paper products machines including scrap paper baler and

Ley de Labor para Menores en Kentucky

Horas de trabajo permitidas para menores de 14 años y que no han cumplido los 18 años de edad

EDAD	NO DEBE TRABAJAR ANTES DE	NO DEBE TRABAJAR DESPUES DE	HORAS MAXIMAS CUANDO LA ESCUELA ESTA EN SESION	HORAS MAXIMAS CUANDO LA ESCUELA NO ESTA EN SESION
14 & 15 AÑOS	7:00 A.M.	7:00PM (9:00PM del 1 de Junio hasta el día de la labor)	3 horas por día en un día de escuela 8 horas por día en un día de no escuela 18 horas por semana	8 horas por día 40 horas por semana
16 & 17 AÑOS	6:00 A.M.	10:30PM noche anterior a día de escuela 1:00AM noche anterior a un día de no escuela	6 horas por día en un día de escuela 8 horas por día en un día de no escuela *30 horas por semana (mirar asterisco debajo)	NO RESTRICCIONES

*Un menor de 16 o 17 años de edad no debe trabajar mas de 30 horas a la semana cuando la escuela esta en sesión, a excepción de un menor que puede trabajar 40 horas en una semana y que los padres o guardianes le hayan dado permiso por escrito para trabajar las 40 horas; además, el director o cabeza principal de la escuela a la cual el menor asiste debe hacer una certificación escrita de que el menor mantiene por lo menos un promedio académico de 2.0 en el reporte de calificaciones mas reciente. Esta certificación escolar debe ser valida por un año a menos que las autoridades escolares la suspendan antes. El permiso de los padres o guardianes y la certificación escolar debe permanecer en el lugar de negocios del empleador.

A menores de 18 años de edad no se les debe permitir trabajar más de 5 horas continuas sin un intervalo de por lo menos 30 minutos de almuerzo.

Definiciones: Sección 1. (1) "Escuela en Sesión" significa que el tiempo establecido por las autoridades distritales de la escuela local sigue a la KRS 160.290.

Menores de 14 años que no llegan a los 16 años de edad no deben ser empleados en: ninguna fabrica, mina, u ocupación de procesos, incluyendo ocupaciones que requieren la realización de funciones en cuartos de trabajo o lugar de trabajo donde los productos son fabricados, explotados, o procesados; ocupaciones que envuelvan la operación o atención de aparatos o de levantamientos o ninguna maquina de poder que no sea maquinas de oficina; operación de vehículos de motor o como ayudante con esos vehículos; servicio de mensajero publico; ocupaciones conectadas con: transportación de personas o propiedades por tren, autopista, aire, aguas, tuberías, u otros almacenes y almacenamientos, comunicaciones y utilidades publicas,

Safety and Health on the Job



Occupational Safety and Health

Kentucky Revised Statute (KRS) Chapter 338 establishes a program for protecting occupational safety and health. This notice details the safety and health protections for public and private sector employees working in the Commonwealth of Kentucky and must be prominently displayed in the workplace.

Employer Responsibilities: Employers shall furnish employment and places of employment which are free from recognized hazards that are causing, or are likely to cause, death or serious physical harm to employees; and comply with the occupational safety and health regulations, standards, and rules issued pursuant to KRS 338. Employers must provide information and training on hazards in the workplace including all hazardous substances. Required training must be provided to all employees in a language and vocabulary they understand. It is illegal to retaliate against an employee for exercising any of their rights under the law, including raising a safety and health concern or reporting a work-related injury or illness.

Employee Responsibilities: Employees shall comply with the occupational safety and health regulations, standards, and rules issued pursuant to KRS 338 which are applicable to their own actions and conduct.

Records: Employees may request from their employer copies of their medical records, tests that measure hazards in the workplace, as well as the injury and illness log.

Standards: Kentucky's occupational safety and health standards are adopted by the Kentucky Occupational Safety and Health Standards Board. The Board consists of 13 members, comprised of the Secretary of Labor who serves as Chair, and 12 other members equally representing agriculture, industry, labor, and the safety and health profession. The Board meets annually and additionally as needed. All meetings are open to the public.

Inspections: The Division of Occupational Safety and Health Compliance conducts workplace inspections to determine the cause or prevent the occurrence of occupational injuries and illnesses. During an inspection a representative of the employer and a representative authorized by the employees are given an opportunity to accompany the Compliance Officer for the purpose of aiding the inspection. Where there is no authorized employee representative, the Compliance Officer must consult with a reasonable number of employees regarding safety and health at the workplace.

Complaints: Employees or their authorized representative have the right to file a complaint with the Division of Occupational Safety and Health Compliance requesting an inspection if they believe a hazardous condition(s) exists in their workplace. The name of the complainant will be kept confidential upon request.

Discrimination Protections: Employees are protected against discharge and other discriminatory actions for having filed complaints and exercising any other right provided by the occupational safety and health laws. Employees who feel they have been so discriminated against may file a complaint with the Kentucky Labor Cabinet within 120 days of the alleged discrimination. Private sector employees also have the option of filing discrimination complaints with the U.S. Department of Labor within 30 days of the alleged discrimination. Complaint forms are available at www.labor.ky.gov.

Citations: A citation(s) alleging the violation of a Kentucky occupational safety and health law(s) or regulation(s) may be issued to an employer following an inspection. The citation(s) is mailed to the employer and specifies an abatement date by which the alleged violation must be corrected. To inform employees, the

employer must post each citation at or near the location of the alleged violation for 3 days or until the violation is corrected, whichever is longer.

Proposed Penalties: An employer may be assessed penalties up to \$7,000 for each serious violation, and optional penalties up to \$7,000 for each other-than-serious violation. Failure to correct a violation within the specified time period may result in penalties of up to \$7,000 per day. Also, any employer who commits a willful or repeat violation(s) may be assessed a penalty of up to \$70,000 for each violation, and not less than \$5,000 for each willful violation.

Contesting Procedures: An employer who has been cited may contest the action before the Kentucky Occupational Safety and Health Review Commission. Equally, any employee or employee representative of an employer who has been cited may also contest the action. Any party wishing to contest a citation(s) must notify the Division of Occupational Safety and Health Compliance in writing of its intent to do so. Notices of contest must be postmarked within 15 working days of receipt by the employer of the citation(s). Notices of contest will be transmitted to the Review Commission in accordance with its rules.

Recordkeeping: Employers are required to maintain records of occupational fatalities, injuries, and illnesses experienced by their employees. Records must be kept using OSHA 300, 300-A, 301, or equivalent forms. Unless requested to do so by the U.S. Bureau of Labor Statistics, employers with 10 or fewer employees, or whose establishment(s) fall within an exempted North American Industry Classification System code are exempt from recordkeeping requirements.

Reporting: Employers must report to the Division of Occupational Safety and Health Compliance any incident that results in a fatality or the hospitalization of 3 or more employees within 8 hours from when the incident is reported to the employer, the employer's agent, or another employee. Incidents resulting in the loss of an eye, an amputation, or the in-patient hospitalization of 1 or 2 employees must be reported to the Division of Occupational Safety and Health Compliance within 72 hours from when the incident is reported to the employer, the employer's agent, or another employee. Mechanical power press point-of-operation injuries must be reported to the Division of Occupational Safety and Health Compliance within 30 days of the occurrence.

Education & Training Services: The Division of Occupational Safety and Health Education and Training assists employers who are interested in preventing workplace injuries and illnesses by developing and improving their workplace safety management programs. All assistance, such as on-site audits, consultation, and training, is provided **cost-free** upon request.

Kentucky provides occupational safety and health protections under a plan approved in 1973 by the U.S. Department of Labor. Questions and concerns regarding Kentucky's program may be addressed to the Kentucky Labor Cabinet, Office of Federal-State Coordinator. The U.S. Department of Labor monitors Kentucky's program. Any person who has a complaint regarding the administration of the Kentucky program may contact the U.S. Department of Labor, OSHA, Atlanta Federal Center, 61 Forsyth Street SW, Atlanta, Georgia, 30303; (678) 237-0400.

Kentucky Labor Cabinet
1047 U.S. 127 South
Suite 4
Frankfort, KY 40601
(502) 564-3070
www.labor.ky.gov



No individual in the United States shall, on the grounds of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, political affiliation or belief, be excluded from participation in, or denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any program or activity under the jurisdiction of the Labor Cabinet.

Paid with Federal and State Funds
Updated November 2015

PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de Kentucky.



Los estatutos revisados de Kentucky (KRS), en su Capítulo 338, establecen en el ámbito del Gabinete de Trabajo (Labor Cabinet) 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 y esta carta 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. Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado por ejercer cualquiera de sus derechos establecidos bajo la ley, incluyendo plantear una preocupación de seguridad y la salud o por reportar alguna lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

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

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

Normas: Las normas de salud y seguridad ocupacionales que rigen en todo el estado son adoptadas y promulgadas por la Comisión de Normas de Salud y Seguridad Ocupacionales de Kentucky (*Kentucky Occupational Safety and Health Standards Board*). Este consejo consiste de 13 miembros que incluyen al Secretario de Trabajo, quien actúa como Presidente, y a otros 12 miembros, representando por igual a la industria, el trabajo, la agricultura, la profesión de seguridad y salud. La Comisión se reúne anualmente y conforme sea necesario. Todas las reuniones están abiertas al público.

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

Quejas: Los empleados o su representante autorizado tienen el derecho a presentar quejas ante la División de Cumplimiento de Salud y Seguridad Ocupacionales (*The Division of Occupational Health and Safety Compliance*), solicitando una inspección si consideran que existen condiciones inseguras o insalubres en sus puestos de trabajo. Los nombres de los empleados que presenten la queja no serán revelados cuando así se solicite.

Protección contra la Discriminación: Los empleados están protegidos en contra de cualquier despido u otras acciones discriminatorias por haber presentado una queja o por haber ejercido cualquier derecho otorgado por leyes de Salud y Seguridad Ocupacionales. Los empleados que se consideren víctimas de la discriminación, pueden presentar una queja ante el Gabinete de Trabajo del estado de Kentucky dentro de 120 días de la supuesta discriminación. Los empleados del sector privado también tienen la opción de presentar una queja por discriminación ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos 30 días a partir de la fecha de la supuesta discriminación. Los formularios están disponibles en la División de Cumplimiento o en la red www.labor.ky.gov.

Citaciones: Una citación (es) alegando la violación de una ley (es) de Kentucky sobre salud y seguridad o reglamento (s) puede ser entregada a un empleador después de una inspección. La (s) citación (es), indicando el período de tiempo en que la (s) presunta violación (es) debe ser corregida (s), son enviadas a los empleadores por correo. Los empleadores están legalmente obligados a exhibir sin retraso alguno, la referida citación cerca del lugar de la presunta violación y a especificar el plazo en el que la violación debe corregirse con la finalidad de informar a todos los empleados. El empleador debe exhibir dicha citación durante 3 días o hasta que la violación haya sido corregida.

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

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

Mantenimiento de Registros: Los empleadores tienen la obligación de mantener registros de muertes ocupacionales, accidentes, y enfermedades que sobrevengan a sus empleados. Los registros deben de ser conservados utilizando los formularios OSHA 300, 300-A, 301, o su equivalente. A menos que sea requerido por la Agencia de Estadística de Trabajo de los Estados Unidos (*U.S. Bureau of Labor Statistics*), a los empleadores con menos de 10 trabajadores o cuyos establecimientos se encuentren bajo los Códigos de Clasificación Industrial del Sistema de Norte América están exentos del requerimiento de mantener dichos registros.

Informes: Los empleadores deben reportar a la División de Cumplimiento en Seguridad y Salud Ocupacional de cualquier accidente en los siguientes términos: Reportar dentro de 8 horas, accidentes que resulten en muerte u hospitalización de 3 o más empleados, de cuando el accidente fue reportado al empleador, o al representante del empleador o a otro empleado. Los accidentes que resulten en la pérdida de un ojo, o amputación o la hospitalización de 1 o 2 empleados debe reportarse en las próximas 72 horas, de cuando el accidente fue reportado al empleador o al representante del empleador u a otro empleado. Accidentes ocasionados por prensas mecánicas deben ser reportados 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 alguna preocupación de salud y seguridad o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin ser objeto de represalias. Los empleados tienen el derecho de reportar alguna preocupación de salud y seguridad o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo sin ser objeto de represalias.

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

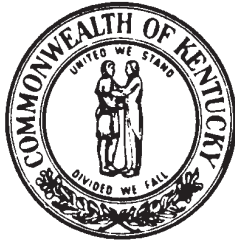
El Estado de Kentucky brinda protección de salud y seguridad laboral bajo un plan aprobado en 1973 por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Cualquier pregunta o queja relacionada con el programa estatal debe dirigirse al Gabinete de Trabajo de Kentucky, Oficina del Coordinador Federal/Estatal.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

Kentucky Labor Cabinet
1047 US Highway 127 South
Suite 4
Frankfort KY 40601
502-564-3070
www.labor.ky



En los Estados Unidos, ningún individuo por motivos de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, incapacidad física, afiliación política o creencias, podrá ser excluido de cualquier programa o actividad que esté bajo la jurisdicción del Gabinete de Trabajo (Labor Cabinet) ni se le podrán negar las prestaciones de cualquier programa ni podrá ser víctima de discriminación alguna..

Pagado con Fondos Estatales/Federales
Actualizado diciembre del 2016



KENTUCKY LAW REQUIRES

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY

THE KENTUCKY CIVIL RIGHTS ACT PROHIBITS EMPLOYMENT DISCRIMINATION REGARDING:

- RECRUITMENT
- ADVERTISING
- HIRING
- PLACEMENT
- PROMOTION
- TRANSFER
- TRAINING AND APPRENTICESHIP
- COMPENSATION
- TERMINATION OR LAYOFF
- PHYSICAL FACILITIES
- ANY OTHER TERMS, CONDITIONS OR PRIVILEGES OF EMPLOYMENT

THE KENTUCKY CIVIL RIGHTS ACT PROHIBITS EMPLOYMENT DISCRIMINATION BASED ON:

- DISABILITY
- RACE
- COLOR
- RELIGION
- NATIONAL ORIGIN
- SEX
- AGE (40 YEARS OLD AND OVER)
- TOBACCO-SMOKING STATUS

THE KENTUCKY CIVIL RIGHTS ACT PROHIBITS DISCRIMINATION BY:

- EMPLOYERS
- LABOR ORGANIZATIONS
- EMPLOYMENT AGENCIES
- LICENSING AGENCIES

FOR HELP WITH DISCRIMINATION, CONTACT THE

Kentucky Commission

on Human Rights

332 West Broadway, Suite 1400, Louisville, KY 40202 . Phone: (502) 595-4024 .

Toll Free 800-292-5566 . Fax: (502) 595-4801

E-mail: kchr.mail@ky.gov . Website: kchr.ky.gov

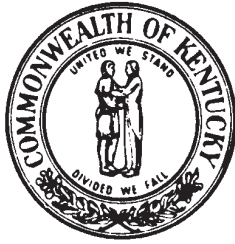
Facebook: Kentucky Commission on Human Rights . Twitter: [kyHumanRights](https://twitter.com/kyHumanRights)



Posting this notice is required by law

LKY04

PAYCHEX
Print Date: 8/14



LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

EN:

- RECLUTAMIENTO
- ANUNCIOS
- CONTRATACIÓN
- COLOCACIÓN
- PROMOCIÓN
- TRANSFERENCIAS
- ENTRENAMIENTO O APRENDIZAJE
- COMPENSACIÓN
- TERMINACIÓN O DESPIDO
- INSTALACIONES FÍSICAS
- Y EN OTROS TÉRMINOS, CONDICIONES O PRIVILEGIOS EN EL TRABAJO

SIN TOMAR EN CUENTA:

- DISCAPACIDAD
- RAZA
- COLOR
- RELIGIÓN
- NACIONALIDAD DE ORIGEN
- GÉNERO (SEXO)
- EDAD (40 O MÁS AÑOS)
- FUMA O NO FUMA

LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE KENTUCKY PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN POR:

- EMPLEADORES
- ORGANIZACIONES LABORALES
- AGENCIAS DE COLOCACIONES
- AGENCIAS DE LICENCIAS

SI USTED CREE QUE HA SIDO DISCRIMINADO, COMUNIQUESE CON LA:

**Comisión de Derechos
Humanos de Kentucky**

332 West Broadway, Suite 1400, Louisville, KY 40202 . Phone: (502) 595-4024 .
Lame Gratis 800-292-5566 . Fax: (502) 595-4801
E-mail: kchr.mail@ky.gov . Website: kchr.ky.gov
Facebook: Kentucky Commission on Human Rights . Twitter: [KyHumanRights](https://twitter.com/KyHumanRights)



LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE LA EXHIBICIÓN DE ESTE AVISO

LKY19

PAYCHEX
Print Date: 8/14

WAGE DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX

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



DEFINITIONS

EMPLOYEE-

Any individual employed by any employer, including but not limited to individuals employed by the State or any of its political subdivisions, instrumentalities, or instrumentalities of political subdivisions.

EMPLOYER-

A person who has two or more employees within the State in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year and an agent of such a person.

WAGE RATE-

All compensation for employment, including payment in kind and amounts paid by employers for employee benefits, as defined by the Commissioner in regulations issued under KRS 337.425.

PROHIBITION OF THE PAYMENT OF WAGES BASED ON SEX:

The employer is prohibited from discriminating between employees of opposite sexes in the same establishment by paying different wage rates for comparable work on jobs which have comparable requirements. This prohibition covers any employee in any occupation in Kentucky. Any employer in violation shall not reduce the wages of any employee in order to comply with KRS 337.420 – 337.433.

No employer can discharge or discriminate against any employee for the reason that the employee sought to invoke or assist in the enforcement of KRS 337.423.

EXEMPTIONS FROM COVERAGE:

A differential paid through an established seniority system or merit increase system is permitted by KRS 337.423 if it does not discriminate on the basis of sex.

Employers subject to the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended, are excluded “when that act imposes comparable or greater requirements than contained” in KRS 337.420 – 337.433. However, to be excluded, the employer must file with the Commissioner of the Kentucky Office of Workplace Standards a statement that he is covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended.

ENFORCEMENT OF LAW AND POWER TO INSPECT:

The Commissioner or his authorized agent has the power to enter the employer’s premises to inspect records, compare character of work and operations of employees, question employees, and to obtain any information necessary to administer and enforce KRS 337.420 – 337.433. The Commissioner or his authorized representative may examine witnesses under oath, and require by subpoena the attendance and testimony of witnesses and the production of any documentary evidence relating to the subject matter of any investigation undertaken pursuant to KRS 337.425. If a person fails to obey a subpoena, the Circuit Court of the Judicial District wherein the hearing is being held may issue an order requiring the subpoena to be obeyed. Failure to obey the court order may be punished as contempt of that court.

COLLECTION OF UNPAID WAGES:

Any employer who discriminates based on sex is liable to the employee or employees affected in the amount of the unpaid wages. If the employer is in willful violation, he is liable for an additional equal amount as liquidated damages. The court may order other appropriate action, including reinstatement of employees discharged in violation of KRS 337.420 – 337.433.

The employee or employees affected may maintain an action to collect the amount due. At the written request of any employee, the Commissioner may bring any legal action necessary to collect the claim for unpaid wages in behalf of the employee.

An agreement between an employer and employee to work for less than the wage to which such employee is entitled will not bar any legal action or voluntary wage restitution.

STATUTE OF LIMITATIONS:

Court action may be commenced no later than six months after the cause of action occurs.

POSTING OF LAW:

All employers shall post this abstract in a conspicuous place in or about the premises wherein any employee is employed.

PENALTIES:

Any person who discharges or in any other manner discriminates against an employee because such employee has:

- (a) made any complaint to his employer, the Commissioner or any other person, or
- (b) instituted or caused to be instituted any proceeding under or related to KRS 337.420 – 337.433, or
- (c) testified or is about to testify in any such proceedings, shall be assessed a civil penalty of not less than \$100 nor more than \$1,000.

FOR FURTHER INFORMATION CONTACT:

Kentucky Labor Cabinet
Division of Wages and Hours
Frankfort, Kentucky 40601-4381

Phone: (502) 564-3534 Fax: (502) 696-1897

Website: www.labor.ky.gov

“No individual in the United States shall, on the grounds of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, political affiliation or belief, be excluded from participation in, or denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any program or activity under the jurisdiction of the Kentucky Department of Labor.”



POST THIS ORDER WHERE ALL EMPLOYEES MAY READ

PAID FOR WITH STATE FUNDS

Print Date 6/2/18

DISCRIMINACIÓN DEL SALARIO DEBIDO A SEXO

[KRS 337.420 y KRS 337.990(14)]

DEFINICIONES:

EMPLEADO

Cualquier individuo empleado por cualquier empleador, incluyendo pero no limitado a individuos empleados por el Estado o cualquiera de sus subdivisiones políticas, funcionalidades, o funcionalidades de subdivisiones políticas.

EMPLEADOR

Una persona que tiene dos o más empleados dentro del Estado por veinte o más semanas del año en curso o del año precedente o un agente de tal persona.

TASA DE SALARIO

Todas las compensaciones del empleo, incluyendo pagos de salario y sumas pagadas por los empleadores en beneficio del empleado, como ha sido definido por el Comisionado en regulaciones emitidas por esta Acta.

PROHIBICIÓN DE PAGOS Y SALARIOS QUE ESTEN BASADOS EN SEXO:

Se prohíbe que el empleador discrimine entre empleados de sexo opuesto en el mismo establecimiento pagando diferentes tasas de salario por trabajo comparable o por trabajo que tienen requerimientos comparables. Esta prohibición cubre cualquier ocupación en Kentucky. Cualquier empleador que viole esta Acta no deber reducir salarios con el objeto de cumplir con esta Acta. Ningún empleador podrá despedir o discriminar en contra de ningún empleado por razones que el empleado haya tratado de convocar o ayudar en la aplicación de esta Acta.

EXCEPCIONES DE CUBRIMIENTO:

Un pago diferencial establecido por el sistema de antigüedad o de mérito es permitido por esta Acta siempre que no sea discriminatorio sobre la base de sexo. Empleadores que están regidos por las Normas de Trabajo Equitativo (Fair Labor Standards) Acta de 1938, con modificaciones, están excluidos "Cuando aquella acta impone requerimientos comparables o mayores que los especificados" en esta Acta. Sin embargo, para ser excluido, el empleador deber registrar con el Comisionador de Normas del Trabajo del Departamento de Kentucky (Commissioner of the Kentucky Department of Workplace Standards) una declaración indicando que él está protegido por las Normas de Trabajo Equitativas de 1938 (Fair Labor Standards Act of 1938) con sus modificaciones.

EJECUCIÓN DE LA LEY Y DEL DERECHO DE INSPECCIÓN:

El Comisionado o su agente autorizado tiene el poder de entrar a las premisas del empleador para inspeccionar los registros, comparar la clase de trabajo y operaciones de los empleados, y de obtener cualquier información necesaria para la administración y aplicación de esta Acta. El Comisionado o su representante autorizado puede interrogar testigos bajo juramento, y demandar legalmente (subpoena) la concurrencia y testimonio de testigos y la producción de cualquiera documentación de evidencia relacionada con la materia de cualquiera investigación en cumplimiento de esta Acta. Si una persona no obedeciera a la demanda legal (subpoena), la Corte del Circuito (Circuit Court) del distrito judicial en el cual el proceso se está llevando a cabo puede emitir una orden demandando que la citación legal (subpoena) sea obedecida. La falta de obediencia a la orden de la Corte podrá a ser castigada como un desafío (contempt) a esa Corte.

COBRANZA DE SALARIOS QUE NO SE HAYAN PAGADO:

Cualquier empleador que haya violado esta Acta tiene la responsabilidad del empleado o de los empleados afectados por la suma de salarios no pagados. En el caso que empleador haya violado intencionalmente esta

Acta, él es entonces responsable por una suma adicional igual a la suma a los daños incurridos. La Corte puede ordenar otra acción apropiada, incluyendo la reincorporación de empleados despedidos en violación de esta Acta.

El empleado o los empleados afectados pueden instituir una acción para cobrar la suma adeudada. Sobre la base de una solicitud por escrito de cualquier empleado, el Comisionado puede, en representación del empleado, ejecutar cualquiera acción legal necesaria para cobrar la demanda por salarios no pagados.

Un acuerdo entre un empleador y empleado para trabajar por menos que el salario al cual el empleado tiene derecho no impide una acción legal o voluntaria de restitución de salarios.

LIMITACIONES LEGALES:

La acción legal sobre la base de esta Acta debe ser iniciada en no más de seis meses después que la razón por esta acción haya ocurrido.

EXHIBICIÓN DE LA LEY:

Todos los empleadores sujetos a esta Acta deberán exhibir este abstracto en un lugar visible, cercano, o en la premisa donde el empleado ha sido contratado.

PENALIDADES:

Cualquiera persona que actúa, o en cualquier forma discrimina, en contra de un empleado debido a que el empleado haya:

- Hecho cualquiera queja a su empleador, al Comisionado, o a cualquiera otra persona, o
- Instituido o haya causando ser instituido de cualquier procedimiento contemplado o relacionado con esta Acta, o
- Haya testificado o que esté por testificar en cualquiera de tales procedimientos,

se le asignará una multa civil de no menos de \$100, pero no mayor de \$1000.



Para mayor información dirigirse a:

Kentucky Department of Labor
Division of Employment Standards, Apprenticeship and Training
1047 U. S. HWY 127 S., STE 4
Frankfort, KY 40601-4381
Teléfono: (502)564-3070
FAX: (502) 564-2248
www.labor.ky.gov

EXHIBA ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

**Ningún individuo en los Estados Unidos, sobre la base de raza, color, religión, sexo, nacionalidad de origen, edad, incapacidad física, afiliación política o creencia, podrá ser excluido de gozar o de negarle beneficios, o ser sometido a discriminación en cualquier programa o actividad bajo la jurisdicción del Departamento del Trabajo (Labor Department).*



COMMONWEALTH OF KENTUCKY WORKERS' COMPENSATION NOTICE

Employees of this business are covered by the Kentucky Workers' Compensation Act (KRS Chapter 342). Conspicuous posting of this Notice is required by law.

Employer Name: _____
Address: _____
Workers Compensation Carrier
(or third party administrator): _____
Policy #: _____, effective _____ to _____
Address: _____
Telephone: _____, Contact Person _____

EMPLOYEES: IF INJURED – NOTIFY your supervisor IMMEDIATELY; when possible Notice should be in writing. FAILURE to notify your supervisor could result in denial of benefits. OBTAIN MEDICAL CARE. Your employer must pay for ALL NECESSARY MEDICAL CARE to treat a workplace injury. The employee may select the physician or medical facility to render care. If the employer is enrolled in an approved Managed Care Plan employee selection of physicians is LIMITED to the Approved Provider Network, except in certain emergencies. FOR INJURIES REQUIRING CONTINUING CARE the EMPLOYEE MUST DESIGNATE A TREATING PHYSICIAN, a form to do so will be furnished by your employer or its insurance carrier.

This employer IS ☐ IS NOT ☐ participating in a Managed Care Plan for medical care.
The name of the Managed Care Plan is _____, its representative is _____, phone number _____.

DISABILITY BENEFITS to replace wages lost due to a workplace injury are payable under the Workers Compensation Act after seven (7) day of disability. A CLAIM MUST BE filed with the Department of Workers' Claim WITHIN TWO YEARS of the date of injury, or last payment of temporary total disability benefits.

NEED ASSISTANCE? Contact your employer's claim representative. If your questions about workers' compensation rights are not promptly answered call THE KENTUCKY DEPARTMENT OF WORKERS CLAIMS at 1-800-554-8601 to speak to an Ombudsman or Workers' Compensation Specialist.

EMPLOYER SUPERVISORS – NOTIFY MANAGEMENT IMMEDIATELY OF ALL INJURIES SO THAT TIMELY REPORT CAN BE MADE AS REQUIRED BY LAW.

04/09/09

KENTUCKY WAGE AND HOUR LAWS



POST THIS ORDER WHERE ALL EMPLOYEES MAY READ

MINIMUM WAGE:

Minimum wage rates and effective dates are as follows: \$5.85 per hour effective June 26, 2007, \$6.55 per hour effective July 1, 2008, and \$7.25 per hour effective July 1, 2009. Should the federal minimum wage rate as prescribed by 29 U.S.C. Section 206(a)(1) be higher, Kentucky's minimum wage rate will adjust to match the federal rate. KRS 337.275

OVERTIME:

No employer shall employ any employee for a workweek longer than forty hours unless such employee receives compensation for employment in excess of forty hours in a workweek at a rate of not less than one and one-half times the hourly rate employed. This section does not apply to employees of retail stores engaged in work connected with selling, purchasing and distributing merchandise, wares, goods, articles or commodities, or to employees of restaurant, hotel and motel operations, to employees as defined and exempted from the overtime provision of the Fair Labor Standards Act in section 213(b)(1), 213(b)(10) and 213(b)(17) of Title 29, U.S.C. and employees as defined in KRS 337.285 Sec. 2(d) and 2(e). (KRS 337.285)

EXEMPTIONS:

Minimum Wage (KRS 337.275) and Overtime (KRS 337.285) do not apply to: the following list of employees: (1) Any individual employed in agriculture; (2) Any individual employed in a bona fide executive, administrative, supervisory or professional capacity, or in the capacity of outside salesman, or as an outside collector as such terms are defined by administrative regulations of the Executive Director; (3) Any individual employed by the United States; (4) Any individual employed in domestic service in or about a private home. The provisions of this section shall include individuals employed in domestic service in or about the home of an employer where there is more than one domestic servant regularly employed; (5) Any individual classified and given a certificate by the Executive Director of Workplace Standards showing a status of handicapped worker or sheltered workshop employee under administrative regulations promulgated by the Executive Director of Workplace Standards; (6) Employees of retail stores, service industries, hotels, motels, and restaurant operations whose average annual gross volume of sales made for business done is less than ninety-five thousand dollars for the five preceding years exclusive of excise taxes at the retail level or if the employee is the parent, spouse, child, or other member of the employer's immediate family; (7) Any individual employed as a babysitter in the employer's home or as a companion by a sick, convalescing or elderly person or by the person's immediate family, to care for that sick, convalescing or elderly person and whose principal duties do not include housekeeping; (8) Any individual engaged in the delivery of newspapers to the consumer; (9) Any individual subject to the provisions of KRS Chapters 7, 16, 27A, 30A, and 18A provided that the secretary of the Personnel Cabinet shall have the authority to prescribe by administrative regulation those emergency employees, or others, who shall receive overtime pay rates necessary for the efficient operation of government and the protection of affected employees; (10) Any employee employed by an establishment which is an organized nonprofit camp, religious, or nonprofit educational conference center, if it does not operate for more than seven months in any calendar year; (11) Any employee whose function is to provide 24 hour residential care on the employer's premises in a parental role to children who are primarily dependent, neglected and abused and who are in the care of private nonprofit childbearing facilities licensed by the Cabinet for Health and Family Services under KRS Chapter 199; or (12) Any individual whose function is to provide 24 hour residential care in his or her own home as a family caregiver and who is provided to provide family caregiver services to an adult with a disability through a contractual relationship with a community mental health-mental retardation board established under KRS 210.370 to 210.460, or is certified or licensed by the Cabinet for Health and Family Services to provide adult foster care. (KRS 337.101(2))

TIPPED EMPLOYEES:

Any employee engaged in an occupation in which more than \$30 dollars per month is customarily and regularly received in tips, the employer may pay a minimum of \$2.13 per hour if the employer's records can establish for each week where credit is taken, when adding the tips received to wages paid, not less than the minimum wage is received by the employee. Subsequently, the tipped rate will adjust in accordance with the federal minimum tipped rate as prescribed by 29 U.S.C. Sec. 206(a)(1). No employer shall use all or part of any tips or gratuities received by employees toward the payment of the minimum wage. (KRS 337.275(2)) No employer shall require an employee to remit to the employer any gratuity, or any portion thereof, except for the purpose of withholding amounts required by federal or state law. No employer shall require an employee to participate in a tip pool whereby the employee is required to remit to the pool any gratuity, or any portion thereof, for distribution among employees of the employer. Employees may voluntarily enter into an agreement to divide gratuities among themselves. The employer may inform the employees of the existence of a voluntary pool and the customary tipping arrangements of the employees at the establishment. Upon petition by the participants in the voluntary pool, and at the employer's own option and expense, an employer may provide custodial services for the safekeeping of funds placed in the pool if the account is properly identified and segregated from the other business records and open to examination by pool participants. (KRS 337.065)

RECORDS:

Every employer subject to the provisions of the Kentucky Minimum Wage Law shall make and preserve records containing the following information: (a) Name, address, and Social Security Number of each employee; (b) Hours worked each day and each week by each employee; (c) Regular hourly rate of pay; (d) Overtime hourly rate of pay for hours in excess of forty hours in a workweek; (e) Additions to cash wages at cost, or deductions (meals, board, lodging, etc.) from stipulated wages in the amount deducted, or at cost of the

item for which deductions are made; (f) Total wages paid for each workweek and date of payment. Such records shall be kept on file for at least one year after entry. No particular form or order is prescribed for these records provided that the information required is easily obtainable for inspection purposes. (KRS 337.320)

REST PERIODS:

No employer shall require any employee to work without a rest period of at least ten (10) minutes during each four (4) hours worked except those employees who are under the Federal Railway Labor Act. This shall be in addition to the regularly scheduled lunch period. No reduction in compensation shall be made for hourly or salaried employees. (KRS 337.365)

LUNCH PERIODS:

Employers, except those subject to the Federal Railway Labor Act, shall grant their employees a reasonable period for lunch, and such time shall be as close to the middle of the employee's scheduled work shift as possible. In no case shall an employee be required to take a lunch period sooner than three (3) hours after the work shift commences, nor more than five (5) hours from the time the work shift commences. This section shall not be construed to negate any provision of a collective bargaining agreement or mutual agreement between the employee and employer. (KRS 337.355)

PAYMENT OF WAGES:

Any employee who leaves or is discharged from employment shall be paid in full all wages or salary earned not later than the next normal pay period following the date of dismissal or voluntary leaving or fourteen (14) days following such date of dismissal or voluntary leaving whichever last occurs. (KRS 337.055)

UNLAWFUL FOR EMPLOYER TO WITHHOLD WAGES:

No employer shall withhold from any employee's wages any part of the agreed wage rate; unless (a) the employer is required to do so by local, state, or federal law; or (b) when a deduction is expressly authorized in writing by the employee to cover insurance premiums, hospital, or medical dues; or (c) other deductions not amounting to a rebate or deduction from the standard wage arrived at by collective bargaining or pursuant to wage agreement or statute; or (d) deductions for union dues where such deductions are authorized by joint wage agreements or collective bargaining contracts negotiated between employers and employees or their representatives. No employer shall deduct the following from the wages of employees: (a) Fines; (b) Cash shortages in a common money till, cash box or register used by two (2) or more persons; (c) Breakage; (d) Losses due to acceptance by an employee of checks which are subsequently dishonored if such employee is given discretion to accept or reject any check; or (e) Losses due to defective or faulty workmanship, lost or stolen property, damage to property, default of customer credit or nonpayment for goods or services received by the customer if such losses are not attributable to employee's willful or intentional disregard of employer's interest. (KRS 337.060)

TIME AND A HALF FOR WORK DONE ON SEVENTH DAY OF WEEK:

Any employer who permits any employee to work seven days in any one workweek shall pay the rate of time and a half for the time worked on the seventh day. The above shall not apply in any case in which the employee is not permitted to work more than forty hours during the workweek; or to telephone exchanges having less than five hundred subscribers; stenographers, bookkeepers or technical assistants of professions such as doctors, accountants, lawyers and other professions licensed under the laws of this state; employees subject to the Federal Railway Labor Act and seamen or persons engaged in operating boats or other water transportation facilities upon navigable streams; persons engaged in icing railroad cars; common carriers under the supervision of the Department of Vehicle Regulation; and any officer, superintendent, foreman or supervisor whose duties are principally limited to directing or supervising other employees. (KRS 337.050)

PERFORMANCE BONDS:

Except for employers who have been doing business in the state for five (5) consecutive years, every employer engaged in construction work, or the severance, preparation, or transportation of minerals, shall furnish on a form prescribed by the Executive Director a performance bond to assure the payment of all wages due from the employer. Surety for the bond shall be an amount of money equal to the employer's gross payroll operating at full capacity for four (4) weeks. (KRS 337.200)

ADDITIONAL INFORMATION:

Kentucky Labor Cabinet
Division of Employment Standards,
Apprenticeship and Mediation
1047 U.S. HWY 127 South, Suite 4
Frankfort, Kentucky 40601-4381
Phone (502) 564-3070 Fax (502) 564-2248
Website: www.labor.ky.gov

"No individual in the United States shall, on the grounds of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, political affiliation or belief, be excluded from participation in, or denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any program or activity under the jurisdiction of the Kentucky Department of Labor."



LEYES DEL SALARIO Y DE LA HORA DE KENTUCKY

EXHIBA ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

SALARIO MINIMO La tarifa y fechas tomaran lugar en las siguientes fechas: \$5.85 por hora a partir del 26 de Junio del 2007, \$6.55 por hora a partir del 1 de julio del 2008, y \$7.25 por hora a partir del 1 de Julio del 2009. Si la tarifa federal de salario mínimo preescrita por el Código de los estados Unidos Sección 206 (a) (1) es mas alta, la tarifa de salario mínimo en Kentucky se ajustara a la tarifa federal

TIEMPO EXTRA – Ningún empleador deberá emplear trabajadores por una jornada semanal de trabajo de mas de cuarenta horas, a menos de que el trabajador reciba compensación por trabajar mas de cuarenta horas en una semana a una tarifa no menos de hora y media por cada hora extra contratada. Esta sección no se aplica a trabajadores de tiendas de menudeo involucrados con trabajo relacionado a ventas, compras y distribución de mercancías, bienes y artículos de consumo, o a trabajadores en operaciones de restaurantes, hoteles o moteles, tampoco se aplica a los trabajadores que se encuentren clasificados y exentos de la provisión de tiempo extra como lo define el Acta de Normas Equitativas del Trabajo (Fair Labor Standards Act) en sus secciones 213 (b) (1), 213 (b) (10) y 213 (b) (7) del Titulo 29, U.S.C. (KRS 337.285)

EXCEPCIONES – Ninguna parte en KRS 337.275 y en KRS 337.285 se aplicara a: (1) Cualquier individuo empleado en agricultura, (2) cualquier individuo empleado legal en la capacidad ejecutiva, administrativa, supervisora o profesional, en la capacidad de vendedor de campo o como cobrador de campo, como tales términos son definidos por las regulaciones administrativas del Comisionado; (3) Cualquier individuo empleado en los Estados Unidos; (4) Cualquier individuo empleado en el servicio domestico o en una casa privada si existen menos de tres empleados domésticos regularmente empleados; (5) Cualquier individuo clasificado y que se le haya dado un certificado por el Comisionado de Normas en el Lugar de Trabajo (Workplace Standards); (6) Empleados de tiendas de menudeo, industrias de servicios, hoteles, moteles, y operaciones de restaurantes cuyo ingreso promedio anual de ventas realizadas en sus transacciones es menos de noventa y cinco mil dólares en los últimos cinco años exclusivos de impuestos indirectos en el nivel menudeo o si el empleado es el padre, madre, cónyuge, hijo (a) u otro miembro de la familia inmediata del empleador; (7) cualquier individuo empleado como niñera o niño en la casa del empleador o como acompañante de un enfermo, convaleciente o persona de la tercera edad o por un familiar inmediato de la persona, que cuida al enfermo, convaleciente o persona de la tercera edad y cuyos deberes principales no incluyen la limpieza de la casa; (8) Cualquier individuo encargado en la entrega de periódicos al consumidor; (9) Cualquier trabajador empleado por algún establecimiento que esta organizado como no lucrativo, religioso o un centro para conferencias educacionales no lucrativo, si no opera por mas de siete meses en cualquier calendario anual; o (10) un empleado cuyas funciones es de proveer cuidado residencial las 24 horas con el permiso del empleador desempeñando el papel de los padres a los hijos que son ante todo dependientes, descuidados y abusados y quienes están en el cuidado de instalaciones privadas no lucrativas para niños aprobados por el Gabinete de Familias y niños bajo el capitulo 199 de KRS. (KRS 337.010(2))

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS – Efectivo a partir del 15 de Julio, 1998, para cualquier empleado dedicado a una ocupación en donde es costumbre recibir regularmente mas de \$30 dolares al mes en propinas, el empleador puede pagar un minimo de \$2.13 dolares por hora si los registros del empleador pueden establecer por cada semana donde fue acreditado, cuando se agregan las propina recibidas al salario, no menos del salario mínimo debe de ser recibido por el empleado. En consecuencia, la tarifa que se aplica a las propinas se ajustara de acuerdo con la tarifa que se aplica a las propinas mínimas a nivel federal, como es establecido por U.S.C. 29 Sección 206 (a) (1). Ningún empleador usara todo o parte de cualquier propina o gratificación recibida por los empleados para el pago del salario mínimo. (KRS 337.275(2)) Ningún empleador requerirá al empleado reportar al empleador cualquier gratificación, o alguna porción de esta, a excepción de que el propósito sea retener las cantidades que se requieran por la ley federal o estatal. Ningún empleador requerirá al empleado que participe en un fondo de propinas donde el empleado sea requerido reportar al fondo cualquier gratificación o parte de ella, para la distribución entre los empleados o el empleador. Los empleados pueden voluntariamente ser parte de un acuerdo para dividir las gratificaciones entre ellos mismos. El empleador puede informar a los empleados de la existencia de un fondo voluntario y de los arreglos que se acostumbran en la distribución de las propinas de los empleados del establecimiento. Con la petición de los participantes del fondo voluntario, y a opción y responsabilidad de gastos del propio empleador, el empleador puede proveer servicios de seguridad para poner bajo custodia los recursos que se destinen para el fondo si la cuenta se identifica apropiadamente y separada de otros archivos del negocio y abierta a ser examinada por los participantes del fondo (KRS 337.065)

ARCHIVOS - Cada empleador que este sujeto a las provisiones establecidas por la Ley del Salario Mínimo en el Estado de Kentucky deberá registrar y conservar sus archivos que contengan la siguiente información: (a) Nombre y dirección de cada trabajador, (b) Horas trabajadas cada día de cada semana por cada trabajador; (c) La tarifa regular que se paga por hora; (d) La tarifa que se paga por hora por trabajar horas adicionales a la jornada semanal de cuarenta horas; (e) Agregados al salario que se pago de contado al costo, o deducciones (comidas, pensión, alojamiento, etc.) de los salarios que se estipulen en la cantidad que se deduzca, o al costo del producto por el cual las deducciones se aplicaron; (f) Salarios totales pagados por cada semana de trabajo y fecha del pago. Dichos archivos deberán ser conservados en un expediente por lo menos un año después de su ingreso. Ninguna forma en particular u orden es necesaria asumiendo que la información requerida se obtenga fácilmente para propósitos de inspección. (KRS 337.320)

PERIODOS DE DESCANSO - Ningún empleador requerirá a ningún empleado trabajar sin tomar su periodo de descanso por lo menos diez (10) minutos por cada cuatro (4) horas de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores que se encuentran bajo el Acta Federal de Trabajo Ferroviaria (Federal Railway Labor Act.) Esto se establecerá adicionalmente al periodo programado para su almuerzo. Ninguna deducción en compensación deberá hacerse a los empleados salariales o que son pagados por hora. (KRS 337.365)

PERIODOS DE ALMUERZO - Los empleadores, a excepción de aquellos sujetos al Acta Federal de Trabajo Ferroviario, darán a sus empleados un periodo de almuerzo razonable, y tal

periodo debe de darse lo mas cercano posible a la mitad de la jornada de trabajo programada del trabajador. En ningún caso se le requerirá al trabajador tomar su periodo de almuerzo antes de tres (3) horas después de haber iniciado su jornada de trabajo, tampoco se le requerirá tomar su almuerzo cinco (5) horas después de haber comenzado su jornada de trabajo. Esta sección no debe ser interpretada para negar cualquier provisión de un acuerdo colectivo o acuerdo mutuo entre el empleado y el empleador. (KRS 337.355)

PAGO DE SALARIOS - Cualquier empleado que deja o es despedido de su trabajo se le deberá pagar enteramente todas las compensaciones o salario que se haya ganado a más tardar antes de la fecha del siguiente pago normal a partir de la fecha del despido o abandono voluntario del trabajo o a los catorce (14) días siguientes a tal fecha de despido o abandono voluntario del trabajo lo que ocurra primero. (KRS 337.055)

ES ILEGAL PARA EL EMPLEADOR RETENER SALARIOS - Ningún empleador deberá retener ninguna parte de los salarios acordados del empleado, al menos (a) que al empleador le requieran hacerlo por parte de la ley local, estatal o federal; o (b) Cuando una deducción es explícitamente autorizada por escrito por el empleado para cubrir primas de seguro, deudas medicas o de hospital; u (c) otras deducciones que no corresponden a una rebaja o descuento del salario normal acordadas en las negociaciones colectivas o según al acuerdo salarial o estatuto; o (d) deducciones por cuotas del sindicato donde dichas deducciones son autorizadas por un conjunto de acuerdos o contratos colectivos de salarios negociados entre empleador y empleados o sus representantes. Ningún empleador deberá deducir de los salarios de los empleados lo siguiente: (a) Fianzas; (b) carestía de dinero de contado en una caja colectiva, caja de ahorro o caja registradora que es utilizada por dos (2) o mas personas; (c) Quiebra; (d) perdidas debidas a la aceptación de cheques sin fondos por parte del empleado, los cuales son posteriormente inválidos si a tal empleado se le da a discreción aceptar o rechazar cualquier cheque; o (e) Perdidas que se atribuyan a defectos o mal funcionamiento del equipo de trabajo, perdida o propiedad robada, daño a propiedad, falta de crédito del cliente o de pago por bienes o servicios recibidos por el cliente si dichas perdidas no se atribuyen a la voluntad del empleado, o indiferencia intencional en contra de los intereses del empleador. (KRS 337.060)

TIEMPO Y MEDIO POR TRABAJAR EL SEPTIMO DIA - Cualquier empleador que permita a sus empleados trabajar siete días a la semana debe de pagar la tarifa de tiempo y medio por cada hora que se trabaje en el séptimo día. Lo anterior, no se aplica a algún caso donde al empleado no se le permita trabajar mas de cuarenta horas a la semana; o a centrales telefónicas que tenga menos de quinientos suscriptores; taquígrafos, contadores o asistentes técnicos de profesionistas como doctores, contadores, abogados y otros profesiones autorizados bajo las leyes de este Estado; empleados sujetos al Acta Federal de Trabajo de Empleados Ferroviarios (Federal Railway Labor Act) y marineros o personas involucradas en operaciones de embarcaciones u otras instalaciones de transportación naval y ríos navegables.; personas que manejen carros ferroviarios que cuentan con sistema de congelación; transportistas comunes bajo la supervisión del Departamento de Regulación Vehicular (Department of Vehicle Regulation); cualquier oficial, conserje, capataz o supervisor cuyas responsabilidades son principalmente limitadas a dirigir o supervisar a otros empleados. (KRS 337.200)

DEPOSITO POR REALIZACION DE TRABAJO - Excepto para los empleadores que han estado haciendo negocios en el Estado por cinco (5) años consecutivos, cada empleador involucrado en el trabajo de construcción, o en el corte, preparación, o transportación de minerales, deberá proveer una forma preescrita por el Comisionado un deposito por realización de trabajo para garantizar el pago de todos los salarios que el empleador tenga que pagar. Este deposito debe de ser una cantidad de dinero equivalente a la nomina total operando en toda su capacidad por cuatro (4) semanas. (KRS 337.200)

**GABINETE DEL MEDIO AMBIENTE Y
PROTECCION PÚBLICA DEPARTAMENTO
DEL TRABAJO
OFICINA DE REGULACIONES EN EL LUGAR
DE TRABAJO
1047 US HWY 127 S STE 4
FRANKFORT KY 40601-4381**

<http://www.kylabor.net/>

TELEFONO (502) 564 3070 FAX (502) 564 2248

Pagado con fondos del Estado

“Ningún individuo en los Estados Unidos por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad, afiliación política o creencia, será excluido de participar o le serán negados beneficios o ser sujeto de discriminación bajo cualquier programa o actividad que se encuentre bajo la jurisdicción del Gabinete del Medio ambiente y Protección Publica.”





Kentucky Law Requires Equal Housing Opportunity

THE KENTUCKY FAIR HOUSING ACT PROHIBITS DISCRIMINATION ON THE BASIS OF COLOR, DISABILITY, FAMILIAL STATUS, NATIONAL ORIGIN, RACE, RELIGION AND SEX IN THE SALE, RENTAL AND FINANCING OF HOUSING.



ALL SERVICES OFFERED BY US COMPLY WITH THE LAW.

FOR HELP WITH DISCRIMINATION, CONTACT:

Kentucky Commission on Human Rights

332 W. Broadway, Suite 700, Louisville, Kentucky 40202 . Phone: 502.595.4024
Toll-free: 800.292.5566 . TDD: 502.595.4084 . Fax: 502.595.4801
E-mail: kchr.mail@ky.gov . Website: kchr.ky.gov

The work that provided the basis for this publication was supported by funding under a grant with the U. S. Department of Housing and Urban Development. The substance and findings of the work are dedicated to the public. The author and publisher are solely responsible for the accuracy of the statements and interpretations contained in this publication. Such interpretations do not necessarily reflect the views of the Federal Government.



La Ley de Kentucky Requiere

Igualdad de Oportunidades en la Vivienda

EL CODIGO DE LA VIVIENDA EQUITATIVA DE KENTUCKY PROHIBE LA DISCRIMINACION POR RAZON DE COLOR, INCAPACIDAD, ESTATUS FAMILIAR, NACIONALIDAD DE ORIGEN, RAZA, RELIGION, Y SEXO EN LA VENTA, RENTA, Y EN EL FINANCIAMIENTO DE UNA CASA.



Igualdad de Oportunidades en la Vivienda

TODOS LOS SERVICIOS QUE OFRECE NUESTRA AGENCIA CONCORDAN CON LA LEY



Kentucky Commission
on Human Rights

Comisión de Derechos Humanos de Kentucky

332 W. Broadway, Suite 700

Louisville, Kentucky 40202

(502) 595-4084 1(800)292-5566

TDD: 502-595-4084

Correo Electrónico: kchr.mail@ky.gov

Visite nuestro sitio de Internet: www.kchr.ky.gov



Si cree que ha sido discriminado, por favor llame.



WELCOME!

KENTUCKY LAW REQUIRES

**THAT EVERY PERSON SHALL
RECEIVE FULL AND EQUAL SERVICE
IN A BUSINESS ESTABLISHMENT**

THIS KENTUCKY CIVIL RIGHTS ACT PROHIBITS DISCRIMINATION IN PUBLIC ACCOMMODATIONS BASED ON RACE, COLOR, DISABILITY, RELIGION, OR NATIONAL ORIGIN. SEX IS A PROTECTED CLASS IF THE PUBLIC ACCOMMODATION IS A RESTAURANT, HOTEL, MOTEL, OR IS SUPPORTED DIRECTLY OR INDIRECTLY BY GOVERNMENT FUNDS. A PLACE OF PUBLIC ACCOMMODATION, RESORT OR AMUSEMENT INCLUDES ANY PLACE, STORE OR OTHER ESTABLISHMENT EITHER LICENSED OR UNLICENSED, WHICH SUPPLIES GOODS OR SERVICES TO THE GENERAL PUBLIC OR WHICH SOLICITS OR ACCEPTS THE PATRONAGE OR TRADE OF THE GENERAL PUBLIC OR WHICH IS SUPPORTED DIRECTLY OR INDIRECTLY BY GOVERNMENT FUNDS.

**IT IS OUR POLICY TO FULLY COMPLY WITH THE KENTUCKY CIVIL RIGHTS ACT
FOR HELP WITH DISCRIMINATION, CONTACT THE:**

**Kentucky Commission
on Human Rights**

332 W. Broadway, Suite 700, Louisville, Kentucky 40202 . Phone: 502.595.4024
Toll-free: 800.292.5566 . TDD: 502.595.4084 . Fax: 502.595.4801
E-mail: kchr.mail@ky.gov . Website: kchr.ky.gov
Facebook: Kentucky Commission on Human Rights . Twitter: KyHumanRights

PUBLIC POSTING OF THIS NOTICE WHERE IT MAY BE READILY OBSERVED IS REQUIRED BY LAW



¡BIENVENIDO! **LA LEY DE KENTUCKY REQUIERE**

**CADA PERSONA RECIBA
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:

**COMISIÓN DE DERECHOS
HUMANOS DE KENTUCKY**

332 W. Broadway, Suite 700, Louisville, Kentucky 40202 . Phone: 502.595.4024
Linea Gratuita: 800.292.5566 . Fax: 502.595.4801

Correo Electronico: kchr.mail@ky.gov . Sitio de internet: kchr.ky.gov
Facebook: Kentucky Commission on Human Rights . Twitter: [KyHumanRights](https://twitter.com/KyHumanRights)

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

**WARNING OF DANGERS OF DRINKING ALCOHOLIC
BEVERAGES DURING PREGNANCY TO BE POSTED.
PURSUANT TO KRS 243.895**

**DRINKING
ALCOHOLIC
BEVERAGES
PRIOR TO
CONCEPTION
OR DURING
PREGNANCY
CAN CAUSE
BIRTH DEFECTS.**

**KENTUCKY DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES
AND
ALCOHOLIC BEVERAGE CONTROL**

LKY24

PAYCHEX
Print Date: 7/18