

KENTUCKY LEYES DE SALARIOS Y HORAS



SALARIO MINIMO¹ = \$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 más tardar en el siguiente pago normal a partir de la fecha de despido o abandono voluntario o a los catorce (14) días de dicha fecha de despido o retiro voluntario, lo que ocurra primero.

ES ILEGAL PARA UN EMPLEADOR DE RETENER SALARIOS

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

- el empleador esté obligado a hacerlo por la ley local, estatal o federal; o
- cuando el empleado autoriza una deducción explícitamente por escrito para cubrir las primas de seguro médico, las cuotas hospital, o médicas; o
- 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
- Deducciones por cuotas sindicales cuando dichas deducciones estén autorizadas por acuerdos salariales conjuntos o contratos de negociación colectiva entre los empleadores y los empleados o sus representantes.

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

- Multas
- Falta de dinero en efectivo en una caja registradora común usada por dos (2) personas o más;
- Destrozos;
- 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;
- 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 EXTRA¹

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

TIEMPO Y MEDIO POR TRABAJO REALIZADO EN EL SEPTIMO DIA DE LA SEMANA¹

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 más de cuarenta (40) horas.

EMPLEADOS QUE TRABAJAN POR PROPINAS

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

- Usar las propinas o alguna parte de esos ingresos recibidos por los empleados con respect al pago del salario mínimo.
- Solicitar de un empleado de remitir hacia el empleador cualquier propina o alguna porción de la misma; except con el propósito de retener los montos indicados por la ley federal o estatal.
- Solicitar al empleado de participar en un grupo de propinas por lo que el empleado deba remitir al fondo cualquier propina, o cualquier porción de la misma, para la distribución entre los mismos empleados del empleador. El empleador puede informar a los empleados de la existencia de un fondo voluntario y el monto que regularmente se acostumbra por parte de los empleados en dicho establecimiento. A petición de los participantes de un fondo voluntario, y por cuenta y a expensas del empleador, un empleador puede proporcionar servicios de custodia de los fondos que se destinen para esa cuenta si la cuenta está debidamente identificada y separada de otros registros del negocio y que esté dispuesta para la examinación de los participantes de ese fondo.

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

¹ Se aplican ciertas exenciones del salario mínimo y las horas extras. Para preguntas llame al (502) 564-3534.

DECANSOS

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

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

REGISTROS

RETENCION DE ARCHIVOS: UN (1) AÑO DESPUES DE ENTRAR
Todo empleador está sujeto a las disposiciones de la ley del salario mínimo de Kentucky que hará y conservará los registros que contengan la siguiente información:

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

COLOQUE ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA

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



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