

# DISCRIMINACIÓN DE 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](http://www.labor.ky.gov)

**EXHIBA ESTA ORDEN DONDE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLA**

Pagado con fondos del Estado

*\*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).*