



DERECHOS DEL TRABAJADOR · KENTUCKY

Conozca sus derechos en Kentucky

Lo que todo trabajador de la hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin tecnicismos legales.

—

Lea esto primero — la ley estatal de horas extra de Kentucky no cubre a los empleados de restaurantes, hoteles ni moteles. Para los trabajadores de la hospitalidad, la protección de horas extra viene de la ley federal. Esta guía presenta ambas reglas y le muestra cuál lo cubre a usted.

Información general solamente — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

El salario mínimo

- El salario mínimo de Kentucky es \$7.25 por hora. Está vigente desde el 1 de julio de 2009. Si el salario mínimo federal llegara a superar la tasa estatal, la de Kentucky sube automáticamente para igualarla. No hay ningún aumento programado.
- Las ciudades y los condados de Kentucky no pueden fijar su propio salario mínimo ni exigir beneficios adicionales. La ley estatal reserva eso a los empleadores y al estado.
- Nota de cobertura: las secciones estatales de salario mínimo y horas extra no cubren a los empleados de operaciones muy pequeñas de venta al detalle, servicios, hoteles, moteles o restaurantes — las que promedian menos de \$95,000 al año en ventas brutas durante los cinco años anteriores. La ley federal aún podría aplicar en su caso.

Propinas y fondos comunes de propinas

- Si usted gana más de \$30 al mes en propinas, su empleador puede pagarle un salario mínimo en efectivo de \$2.13 por hora y tomar un crédito por propinas de hasta \$5.12. Su salario en efectivo más las propinas deben llegar a \$7.25 por cada semana en que se tome el crédito, y su empleador debe poder demostrarlo con sus registros.
- Nuevo en 2026: Kentucky endureció quién cuenta como empleado que recibe propinas. Desde el 10 de abril de 2026, usted también debe hacer un trabajo que apoye directamente, o que sea en sí mismo, el servicio por el que un cliente daría propina. El volumen de propinas por sí solo ya no basta.

ATENCIÓN — las reglas de los fondos comunes de propinas cambiaron el 10 de abril de 2026, y las guías anteriores están desactualizadas. Bajo la ley actual, ningún empleador puede exigirle que entregue ninguna propina al empleador (excepto la retención de impuestos que exige la ley). Un empleador puede administrar un fondo común de propinas — uno que el empleador ordene o uno al que los empleados entren voluntariamente — si el dinero está identificado, se mantiene separado de los registros del negocio y está abierto a la revisión de los participantes. Un fondo común solo puede incluir a empleados que reciben propinas. Nunca puede incluir a empleados asalariados, gerentes ni supervisores.

Horas extra

ATENCIÓN — la ley estatal de horas extra de Kentucky no cubre a los empleados de restaurantes, hoteles ni moteles (ni a los de venta al detalle). Si usted trabaja en hospitalidad, su protección de horas extra viene de la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA): tiempo y medio después de 40 horas en una semana laboral.

- Para los trabajadores que sí cubre la ley estatal: tiempo y medio después de 40 horas en una semana laboral.
- Regla del séptimo día: si se le permite trabajar los siete días de una semana laboral, deben pagarle tiempo y medio por las horas trabajadas el séptimo día. Esto no aplica si trabajó 40 horas o menos esa semana, y otras horas extra pagadas por las mismas horas pueden acreditarse.

- Los empleadores del sector privado no pueden dar tiempo compensatorio en lugar del pago de horas extra. La ley de Kentucky no pone límite a las horas que un empleador puede exigir, ni exige pago por días festivos.

Cómo y cuándo le pagan

- Deben pagarle al menos dos veces al mes, cubriendo salarios ganados no más de 18 días antes del día de pago. Si usted estuvo ausente o no cobró el día de pago, su empleador debe pagarle dentro de los 6 días siguientes a su solicitud.
- Pago final — la misma regla si renuncia o si lo despiden: todos los salarios ganados vencen a más tardar en el siguiente período normal de pago después de su salida O 14 días después de su salida, lo que ocurra ÚLTIMO. «Salarios» incluye el pago de vacaciones adquirido, el pago de horas extra, la indemnización por despido y los bonos ganados.

Descansos

- Descanso: usted tiene al menos 10 minutos pagados durante cada 4 horas trabajadas, además del período de almuerzo. No pueden reducirle el pago por ese descanso.
- Almuerzo: un período razonable de almuerzo lo más cerca posible de la mitad del turno — nunca antes de 3 horas desde el inicio del turno ni más de 5 horas después, a menos que usted y su empleador acuerden otra cosa. Un período de comida sin deberes no tiene que ser pagado.
- Los trabajadores menores de 18 años reciben un descanso de almuerzo documentado de 30 minutos por cada 5 horas de trabajo continuo.

Deducciones de su pago

ATENCIÓN — su empleador no puede deducir nada de su salario acordado excepto lo que autoriza la ley o lo que usted autorizó expresamente por escrito. Incluso con su autorización escrita, NUNCA puede deducir por: multas; faltantes de efectivo en una caja o registradora compartida por dos o más personas; roturas; pérdidas por cheques rechazados que usted tenía discreción de aceptar o rechazar; ni pérdidas por trabajo defectuoso, propiedad perdida o robada, daños a la propiedad o falta de pago de un cliente — a menos que la pérdida haya venido de su desprecio deliberado o intencional del interés de su empleador.

Licencia por enfermedad y licencia familiar

- Kentucky no tiene un mandato estatal de licencia por enfermedad pagada.
- No existe un beneficio estatal obligatorio de licencia familiar pagada. Lo que existe en su lugar: desde el 5 de abril de 2024, Kentucky permite el seguro de licencia familiar pagada — un producto de seguro voluntario que un empleador puede decidir comprar. No es un derecho ni un mandato. La cobertura existe solo si su empleador lo compró.
- Licencia por adopción — el único mandato de licencia en el capítulo de salarios: a petición escrita, todo empleador debe conceder una licencia personal razonable de hasta 6 semanas cuando usted recibe a un hijo adoptivo menor de 10 años. Si su empleador da licencia pagada o beneficios a los padres biológicos, debe dar a los padres adoptivos el mismo tipo, cantidad y duración.
- La FMLA federal — licencia sin pago, con protección del puesto — es la ley de licencia familiar y médica que aplica a los trabajadores de Kentucky que califican.

Adaptaciones por embarazo

- Bajo la Ley de Trabajadoras Embarazadas de Kentucky (empleadores con 15 o más empleados), las adaptaciones razonables por embarazo, parto y condiciones relacionadas pueden incluir descansos más frecuentes o más largos, tiempo libre para recuperarse del parto, un asiento, un traslado temporal a un puesto menos exigente, tareas ligeras, un horario modificado y un espacio privado que no sea un baño para extraerse leche materna.

Discriminación

- Presente su queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Kentucky (KCHR) dentro de los 180 días de la práctica ilegal. Teléfono: (502) 595-4024. La Ley de Derechos Civiles de Kentucky cubre a empleadores con 8 o más empleados — más amplia que el mínimo federal de 15.
- Ruta federal: una denuncia ante la EEOC (Oficina del Área de Louisville) debe presentarse dentro de los 300 días. Si su empleador es demasiado pequeño para la cobertura federal, debe usar la ruta estatal dentro de sus 180 días.
- Protección específica de Kentucky: la ley estatal también protege la condición de fumador y de no fumador en el empleo.

Cómo presentar un reclamo salarial

- Presente su reclamo ante el Gabinete de Educación y Trabajo de Kentucky, Departamento de Normas Laborales, División de Salarios y Horas — en línea por el portal de quejas del Gabinete, o en un formulario en papel (inglés y español). Preguntas: (502) 564-3534; correo wages@ky.gov. Dirección de la División: 500 Mero Street, 3rd Floor, Frankfort, KY 40601.
- Plazo: las acciones de salarios y horas deben iniciarse dentro de los 3 años siguientes a que surgió el reclamo. Un empleador que paga de menos debe la cantidad completa más una cantidad adicional igual como daños liquidados, más costos y honorarios razonables de abogados. El Comisionado puede tomar una cesión de su reclamo salarial y perseguirlo por usted.
- Las multas civiles por violaciones de las secciones de pago, pago final, deducciones, propinas, salario mínimo y horas extra, y descansos corren en general de \$100 a \$1,000 por ofensa. Las represalias por una queja salarial se penalizan por separado.

Fuentes

Estatutos Revisados de Kentucky, Capítulo 337 (salarios y horas) y Capítulo 344 (derechos civiles) — apps.legislature.ky.gov/law/statutes/chapter.aspx?id=38890. Gabinete de Educación y Trabajo de Kentucky, Salarios y Horas — elc.ky.gov/workplace-standards/Pages/Wages-and-Hours.aspx. Comisión de Derechos Humanos de Kentucky — kchr.ky.gov. Departamento de Trabajo de EE. UU., leyes estatales de salario mínimo — dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state; tabla estatal de salarios con propinas — dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/tipped. EEOC de EE. UU., plazos de la Oficina del Área de Louisville — eeoc.gov/field-office/louisville/timeliness.