



**Conozca sus derechos en el lugar de trabajo**

**Alaska y Federal**  
**Leyes de trabajo imprimibles**

# ALASKA PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
  - Printing the Labor Law Posters
  - Sending Customized Acknowledgment Agreements

## How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

## How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

## Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"  
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

## How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

**Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement**

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

## Fill In Comments

### ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: \_\_\_\_\_

Date Received: \_\_\_\_\_

Signature of Recipient: \_\_\_\_\_

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

# ALASKA MINIMUM WAGE



## RESUMEN DE LA LEY DE SALARIOS Y HORAS DE ALASKA

A partir del 1 de enero de 2023 el salario mínimo Alaska será de \$10.85 por hora.

El Estatuto de Alaska 23.10.050 - 23.10.150 establece los estándares mínimos sobre salario y pago de horas extras para un empleo sujetos a sus disposiciones. Estos estándares por lo general son aplicables general a todos los empleados. Sin embargo, los conductores de autobuses escolares deberán recibir por lo menos dos veces el salario mínimo de Alaska. Otras excepciones a los requisitos de salario mínimo se explican a continuación.

### Los requisitos de salario mínimo y horas extras de Alaska no se aplican a toda persona empleada de la siguiente manera:

- ♦ En agricultura;
- ♦ En pesca de vida acuática; o la recolección manual de camarones;
- ♦ En el servicio doméstico (incluyendo cuidado de niños) en o para una casa privada;
- ♦ Por el gobierno de Estados Unidos, o el gobierno estatal o local (es decir, las subdivisiones políticas);
- ♦ En el servicio voluntario en actividades sin ánimo de lucro de carácter religioso, caritativo, cementerios, organizaciones educativas o sin ánimo de lucro que se relacionen únicamente con actividades sin ánimo de lucro de la organización;
- ♦ En un cargo ejecutivo, profesional o administrativo tal como se define en los reglamentos del Comisionado de Trabajo y Desarrollo Ocupacional y en la FLSA; o en ciertas ocupaciones por computador, o como vendedor externo, o cualquier vendedor que trabaje estrictamente por comisión;
- ♦ Los jóvenes menores de 18 años empleados a tiempo parcial durante no más de 30 horas por semana;
- ♦ Un individuo que sea empleado por un concesionario de vehículos a motor y cuyo deber principal sea (a) recibir, analizar o referir las solicitudes de servicio, reparación o análisis de los vehículos a motor; (b) organizar la financiación para la venta de vehículos a motor y otros productos y servicios que estén relacionados con dicha venta; o (c) solicitar, vender, arrendar o intercambiar vehículos a motor;
- ♦ Una persona que ofrezca servicios médicos de emergencia sólo de forma voluntaria; que preste su servicio con un cuerpo de bomberos a tiempo completo sólo de forma voluntaria; o proporcione servicios de patrulla de esquí de forma voluntaria;
- ♦ Un estudiante que participe en una práctica de la Universidad de Alaska tal como se describe en AS 14.40.065;
- ♦ Una persona licenciada de acuerdo con AS 08.54 y que sea empleado por un guía o maestro guía registrado licenciado de acuerdo con AS 08.54 durante los primeros 60 días de trabajo empleado con este fin durante un año calendario;
- ♦ Un taxista independiente que establezca su propia zona y horarios de conducción, que contrate a una tasa fija el uso del taxi, permiso o servicios de despacho, y que sea compensado únicamente por los clientes atendidos;
- ♦ Una persona contratada únicamente como vigilante o cuidador en un local fuera de servicio durante más de cuatro meses;
- ♦ En la entrega de periódicos al consumidor;
- ♦ En la búsqueda de placer o de minerales de roca dura;
- ♦ Una persona que realice actividades para una organización sin ánimo de lucro religiosa, caritativa, cívica, cementerio, recreativa u organización educativa donde la relación empleador-empleado no existe de hecho, y donde los servicios prestados a la organización se hacen cumpliendo los requisitos de actividad laboral en AS 47.27 (Programa de Asistencia Temporal de Alaska);
- ♦ Por parte de un centro educativo o de cuidado de niños sin ánimo de lucro para reemplazar a los padres de los niños en la residencia si el empleo exige la residencia en las instalaciones y siendo compensado exclusivamente en efectivo sin incluir alojamiento y alimentación a una tasa anual de no menos de \$ 10,000 para una persona soltera; o \$ 15,000 para una pareja casada.

### Horas Extras

La semana laboral normal no superará las 40 horas semanales u ocho horas por día. En caso que un empleador se vea en la necesidad de emplear un empleado por encima de estos límites, las horas extras se compensarán a razón de una y media veces la tasa de paga regular.

### La compensación a la tasa de horas extras no es necesaria en los siguientes casos:

- ♦ Para un empleador que emplee a tres o menos personas en las actividades normales del negocio;
- ♦ Una persona empleada en la manipulación, envasado, almacenamiento, pasteurización, secado, enlatado, o la preparación de sus productos sin elaborar o en estado natural de origen agrícola u hortícola para el mercado, o en la fabricación de queso, mantequilla u otros productos lácteos;
- ♦ Los empleados agrícolas;
- ♦ Un empleado contratado como marinerero;
- ♦ Los trabajadores que participan en la siembra o cuidando de árboles, cruce, evaluación, tronzo o tala de árboles, la preparación o el transporte de troncos u otros productos forestales a la fábrica, la planta de procesamiento, ferrocarril u otro terminal de transporte si el número total de empleados en este tipo de operaciones madereras no supera los 12;
- ♦ Un individuo empleado como un comprador externo de aves de corral, huevos, crema o leche en su estado crudo o natural;
- ♦ Los empleados de hospital, cuyas funciones incluyen la prestación de servicios médicos;
- ♦ Un empleado bajo un plan de horas de trabajo flexible que esté incluido como parte de un acuerdo de negociación colectiva;
- ♦ Un empleado bajo un plan de trabajo voluntario flexible si el empleado y el empleador han firmado un acuerdo por escrito que ha sido aprobado por el Departamento (*las tasas de horas extras deben pagarse para trabajo de más de 40 horas a la semana y durante las horas especificadas en el plan de horas de trabajo flexible no incluido en un acuerdo de negociación colectiva*);
- ♦ Un auxiliar de salud comunitaria empleado por una organización local o regional de salud de acuerdo a los términos definidos en AS 18.28.100;
- ♦ Los trabajos realizados por ciertos mecánicos según una tarifa plana que se dedican principalmente al servicio de automóviles, camiones ligeros y casas rodantes, de acuerdo algunas disposiciones claras y específicas (véase AS 23.10.060 (d) (17));
- ♦ Un empleado de una operación minera pequeña donde no más de 12 personas estén empleadas, siempre y cuando el individuo no esté empleado por más de 12 horas por día o 56 horas a la semana durante un período de no más de 14 semanas de trabajo en total durante cualquier año calendario durante la temporada de minería;
- ♦ Un empleado contratado en relación con la publicación de un periódico semanal, bisemanal o diario con una circulación de menos de 1000 ejemplares;
- ♦ Empleados ocasionales conforme a la reglamentación del Comisionado de Trabajo y Desarrollo Ocupacional;
- ♦ Un conductor de camión de transporte de línea para un viaje de más de 100 kilómetros de carretera por sentido si la paga del conductor incluye pago de horas extras por el trabajo superior a las 40 horas por semana u ocho horas por día, y si la tasa de pago es comparable a la del salario mínimo;
- ♦ El trabajo realizado por un empleado en virtud de un acuerdo voluntario por escrito relacionado con el cambio de turnos de trabajo entre empleados, si es empleado por una compañía aérea sujeta a subcapítulo II de la Ley de Trabajo Ferroviario (45 USC 181-188), incluido el empleo como representante de servicio al cliente, sujeto a ciertas disposiciones (véase AS 23.10.060 (d) (18));
- ♦ El trabajo realizado por un miembro de la tripulación de vuelo empleado por una compañía aérea cobijada por 45 USC 181-188 (subcapítulo II de la Ley de Trabajo Ferroviario);
- ♦ Un telefonista empleado en una central telefónica pública que tenga menos de 750 estaciones;
- ♦ Un empleado en otro empleo que esté exento o un propietario de un establecimiento de venta o servicio que manipule mensajes telegráficos, telefónicos o de radio en virtud de un acuerdo de agencia o contrato con una compañía de telégrafos o comunicaciones en donde los ingresos por mensaje telegráfico o comunicaciones de la agencia no exceda los \$500/mes.

**NOTA:** Esta no es una lista exhaustiva de las excepciones a las disposiciones de salario mínimo y horas extras. Consulte la AS 23.10.055 y la AS 23.10.060. El texto antes presentado está diseñado sólo para propósitos informativos y no debe interpretarse como si tuviera el mismo efecto de la ley.

Las preguntas se pueden remitir a: Wage and Hour Administration, Alaska Department of Labor and Workforce Development, 1251 Muldoon Road, Suite 113, Anchorage, AK 99504 Phone: (907) 269-4900 Email: statewide.wagehour@alaska.gov

### Manejo de Registros

El empleador deberá conservar durante un período de al menos tres años toda la información de nómina y registros para cada empleado en el lugar de trabajo.

Revisado Octubre 2022

Publique en un lugar visible

PRINT

# ALASKA MINIMUM WAGE

**PRINT**

# SEXUAL HARASSMENT

Según La Ley de Derechos Humanos de Alaska y (AS 18.80.220)

Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles,

## EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL.

### Si ha sido objeto de:

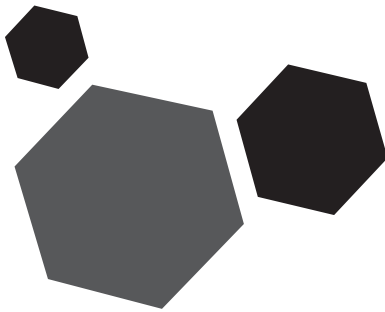
- Avances sexuales no deseados;
- Solicitudes de favores sexuales;
- Comentarios o conductas sexuales que interfieren con su trabajo o crean un ambiente de trabajo hostil; o
- Su empleador ha tomado decisiones sobre su trabajo en función de si aceptó o rechazó avances, comentarios o conductas sexuales,

### Puede ser víctima de acoso sexual.

Si cree que puede haber sido objeto de acoso sexual, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Alaska.  
Se aplican los estatutos de limitación.

### Las represalias por quejarse por el acoso sexual son ILEGALES.

*Es ilegal que su empleador lo despida o tome otras medidas contra usted porque denuncie o se oponga al acoso sexual.*



### Alaska State Commission for Human Rights

800 A Street, Suite 204, Anchorage, AK 99501

**Línea Gratuita: 800-478-4692**

**En Anchorage: 274-4692**

<https://humanrights.alaska.gov/>

**PRINT**

# EMERGENCY INFORMATION

## INFORMACIÓN DE EMERGENCIA

DOCTOR \_\_\_\_\_

AMBULANCIA \_\_\_\_\_

HOSPITAL \_\_\_\_\_

POLICIA \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO DE BOMBEROS \_\_\_\_\_

OTROS \_\_\_\_\_

TODAS LAS FATALIDADES O LESIONES RESULTANTES EN HOSPITALIZACIÓN DEBEN SER REPORTADAS DE INMEDIATO (DENTRO DE 8 HORAS) AL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y DESARROLLO OCUPACIONAL, DIVISION DE ESTÁNDARES LABORALES Y SEGURIDAD EN EL

**1-800-770-4940**

O

EN LA LINEA DE 24 HORAS DE OSHA EN EL

**1-800-321-6742**

(AS 18.60.058(a))

1111 W. 8<sup>th</sup> St.  
Suite 304  
P. O. Box 111149  
Juneau, AK 99811-1149  
Phone: (907) 465-4855

675 Seventh Avenue  
Station J1  
Fairbanks, AK 99701-4593  
Phone: (907) 451-2890

1251 Muldoon Road  
Suite 109  
Anchorage, AK 99504  
Phone: (907) 269-4940

Rev 2/2018



**PRINT**

# CHILD LABOR LAWS

## RESUMEN DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL DE ALASKA



### HORAS DE RESTRICCIÓN LABORAL: NINGÚN MENOR DE 18 PUEDE TRABAJAR POR MÁS DE 6 DÍAS EN CUALQUIER SEMANA LABORAL



#### **LOS JÓVENES DE ALASKA MENORES DE 14 PUEDEN TRABAJAR SOLO EN LAS SIGUIENTES OCUPACIONES:**

1. Venta y despacho de periódicos.
2. Cuidado de bebés, asistentes y trabajos domésticos en o cerca de hogares privados.
3. Industria del entretenimiento, con un permiso de trabajo aprobado por parte de la Administración de Salarios y Horas de Alaska.

#### **JÓVENES DE 14 & 15 AÑOS:**

**CUANDO LA ESCUELA ESTÁ EN SESIONES.** Los horarios estarán limitados a un total de nueve horas de asistencia a la escuela más empleo en cualquier día; el trabajo se desarrollará únicamente entre las 5 a.m. y las 9 p.m. y las horas trabajadas totales estarán limitadas a 23 en cualquier semana.

#### **DURANTE LAS VACACIONES ESCOLARES.**

Los horarios de trabajo estarán limitados a 40 horas por semana entre las 5 a.m. y 9 p.m.

#### **LOS JÓVENES DE 17 Y MENORES NO PUEDEN ESTAR EMPLEADOS EN:**

1. Cargos en manufactura, manipulación o uso de explosivos.
2. Cargos como conductor de vehículos a motor o ayudantes (algunas restricciones limitadas).
3. Operaciones de minería, incluyendo carbón.
4. Cargos en aserraderos en la operación de cualquier sierra, tornos, perfiladoras o tonelería.
5. Operación de maquinaria a motor para trabajo en madera.
6. Cargos con exposición a sustancias radioactivas y radiación de iones.
7. Operación de elevadores u otros aparatos a motor para levantamiento de cargas.
8. Operación de maquinaria para fundición de metales, perforación o corte de los mismos.
9. Cargos que impliquen sacrificio de animales, empaque de carne, y procesamiento o corte.
10. Cargos que impliquen la operación y limpieza de maquinarias eléctrica de panadería.
11. Cargos que impliquen la operación de maquinaria eléctrica de la industria del papel.
12. Cargos que impliquen la fabricación de ladrillos, tejas y productos afines.
13. Cargos que impliquen la operación y limpieza de cierras circulares, cierras de banda, y guillotinas.
14. Cargos que impliquen destrucción, demolición y hundimiento de barcos.
15. Cargos que impliquen operaciones de tejado.
16. Cargos que impliquen excavación.
17. Trabajo eléctrico con voltajes superiores a los 220, o en reparación y medición de instalaciones exteriores incluyendo telégrafos y líneas telefónicas.
18. Cargos que impliquen la exposición a patógenos sanguíneos.
19. Cargos que impliquen encuestas, ventas al detal, peticiones puerta a puerta, contribuciones, o actuar como vendedor externo.

#### **RESTRICCIONES ADICIONALES PARA MENORES DE 14 Y 15 AÑOS:**

1. Cargos en manufactura, minería o procesamiento, incluyendo centros de trabajo o lugares donde se produzcan los bienes, minería u otros

procesos.

2. Cargos que impliquen la operación de maquinaria eléctrica diferente a los equipos de oficina.
3. Cargos en construcción (incluyendo demolición y reparación) excepto el trabajo de oficina.
4. Cualquier trabajo en un establecimiento que sirva bebidas alcohólicas.
5. Servicio de mensajero público.
6. Cargos en o cerca de una fábrica de conservas, excepto el trabajo de oficina.
7. Trabajo realizado en o cerca de calderas, cuartos de máquinas o retortas.
8. Trabajo que implique mantenimiento o reparación de maquinaria o equipo.
9. Cargos que impliquen trabajar en andamios, escaleras, ventanas o sus sustitutos.
10. Cargos que impliquen la manipulación u operación de cortadoras eléctricas, molinos, tajadores, cortadores y mezcladores industriales.
11. Trabajo en congeladores, enfriadores de carne, o en la preparación de la carne para su venta.
12. Cargos de camiones, vagones o bandas transportadores.
13. Cargos en bodegas y almacenamiento excepto el trabajo de oficina y asistencia.
14. Cargos que implique el uso de herramientas afiladas.
15. Cargos en el transporte de personas o propiedad excepto trabajo de oficina o ventas.

#### **DESCANSOS:**

Un empleado menor de 18 años que deba trabajar seis horas consecutivas tiene derecho a 30 minutos de descanso durante el día de trabajo. Un joven menor de 18 que trabaje cinco horas consecutivas tiene derecho a un descanso de 30 minutos antes de continuar trabajando.

#### **ALCOHOL:**

Todos los menores de 16 deben tener un permiso de trabajo en el Departamento. **Si el empleador tiene un restaurante y tiene licencia para vender alcohol**, entonces todos los menores de 17 años de edad deben tener un permiso de trabajo aprobado.

#### **TABACO Y LOTERÍA:**

Como establece 11-76-106, se restringe el acceso a áreas donde se venda tabaco y productos de tabaco. Los menores de 19 pueden vender tabaco o sus derivados durante su trabajo. 15 AAC 160.480(b) prohíbe la venta de loterías por parte de cualquier persona menor de 21 años.

#### **INDUSTRIA DE MARIHUANA Y CANNABIS:**

AS 17.38.070 restringe el empleo de personas menores de 21 años para trabajar en todas y cada una de las ramas de la industria del cannabis/marihuana, incluyendo pero sin limitarse a la plantación, el cultivo, la cosecha, el procesamiento, el envasado, el transporte o la venta.

Rev. 2/2018

#### **FOR FURTHER INFORMATION CONTACT: ALASKA WAGE & HOUR ADMINISTRATION**

1251 Muldoon Road, Suite 113      675 7<sup>th</sup> Avenue, Station J-1  
Anchorage, AK 99504              Fairbanks, AK 99701  
(907) 269-4900                        (907) 451-2886

1111 W. 8<sup>th</sup> Street, Suite 302  
Juneau, AK 99802-1149  
(907) 465-4842

**FEDERAL STATUTES ARE IN SOME CASES STRICTER THAN STATE STATUTES FOR FEDERAL INFORMATION, CONTACT THE U. S. DEPARTMENT OF LABOR AT 1-866-487-9243**

**PRINT**

# UNEMPLOYMENT COMPENSATION



## Aviso para los Empleados

Como empleado de esta empresa, usted está cubierto por el Seguro de Desempleo (UI). El programa de UI es administrado por la División de Empleo y Servicios de Formación del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska.

**El propósito del UI es el de proporcionar un reemplazo salarial parcial al cambiar de un trabajo a otro.** Si una empresa tiene que reducir los salarios o las horas de trabajo, o despedir temporalmente a los trabajadores, el UI ofrece a los trabajadores seguridad financiera y un poder compra temporal para que puedan permanecer en la comunidad. Esto, a su vez, ayuda a los empleadores a mantener a su fuerza laboral capacitada. Los pagos por UI protegen a la economía en las comunidades de Alaska hasta que los trabajadores desempleados consigan un nuevo empleo. El UI ayuda a reducir los problemas en las familias y en la comunidad causados por los despidos o la falta de puestos de trabajo.

**Usted y su empleador pagan conjuntamente por sus primas del UI (impuestos).** Usted paga alrededor del 27 por ciento y su empleador paga el 73 por ciento. En términos generales, si recibe de una semana de beneficios del UI, usted recibe tanto o más de lo que pagó al programa durante el año. Su empleador puede retener parte de su salario para pagar la parte correspondiente al empleado del impuesto UI. Los salarios adicionales al máximo imponible del salario anual establecido para el año calendario no son imponibles. El máximo de la base imponible anual establecida para el año en curso y años pasados, así como la porción a pagar por el empleado por el impuesto de UI se publican en el sitio web de Impuesto de Seguridad Laboral en:

[labor.alaska.gov/estax/faq/w1.htm](http://labor.alaska.gov/estax/faq/w1.htm).

**Al igual que con cualquier seguro, usted debe cumplir con ciertos requisitos para poder recibir los beneficios.** Usted debe haber recibido salarios en empleos que estén cubiertos por la ley, presentar su reclamación de UI, y registrarse como disponible para trabajar ante el Servicio de Empleo de Alaska o su sindicato. También debe estar listo, dispuesto y capaz de aceptar un trabajo adecuado. Si usted renuncia o es despedido de su último trabajo, o si algo le impide aceptar un trabajo a tiempo completo, puede que no sea inmediatamente elegible para recibir beneficios.

Para presentar una **NUEVA** reclamación o **REABRIR** una reclamación existente en Alaska para recibir beneficios de UI a través de Internet, visite [labor.alaska.gov](http://labor.alaska.gov) y haga clic en "Reclamar Beneficios por Desempleo en Internet."

Para solicitar su UI por teléfono y para cualquier otra asistencia por UI, contacte a su centro de reclamaciones de UI local. Los números de teléfono se encuentran a continuación. Si usted no reside en una de las siguientes ciudades, utilice el número de teléfono gratuito.

**Anchorage:** (907) 269-4700

**Juneau/fuera de Alaska:** (907) 465-5552

**Fairbanks:** (907) 451-2871

**Todas las demás áreas en Alaska:** (888) 252-2557

El número de teléfono gratuito para conectarse con Alaska Relay es (800) 770-8973 o por voz (800) 770-8255.

**Usted puede tener derecho a un reembolso de las contribuciones pagadas en exceso como empleado** para el Fondo Fiduciario del UI si tuvo dos o más empleadores en un año calendario, sus retenciones superaron el impuesto máximo anual para empleados y su pago en exceso es de \$ 5 o más. Para el año por el cual está reclamando un reembolso, la fecha límite para su reclamación es el 31 de diciembre del siguiente año calendario. (Si algún empleador le retuvo más de la deducción máxima legal para el empleado, su empleador debe devolverle dicha deducción excesiva.) Para obtener una Solicitud de Reembolso para el Empleado, escriba a Alaska Department of Labor and Workforce Development, P.O. Box 115509, Juneau, AK 99811-5509 o por correo electrónico a la división de Impuestos a: [esd.tax@alaska.gov](mailto:esd.tax@alaska.gov) o descargue el formulario en: [labor.alaska.gov/estax/forms/toc\\_forms.htm](http://labor.alaska.gov/estax/forms/toc_forms.htm).

Somos un programa de oportunidades de empleo equitativas individuos con discapacidad.

Los empleadores de Alaska deben por ley publicar este anuncio.

Auxiliares ayudas y los servicios están disponibles a petición de las personas con discapacidad.



**ALASKA DEPARTMENT OF LABOR  
& WORKFORCE DEVELOPMENT**

Form 07-1012 (Rev 1/18)

**PRINT**



# WORKERS' COMPENSATION

## DECLARACIÓN DE SEGURO DEL EMPLEADOR A los empleados del signatario: Su empleador esta asegurado por

Aseguradora \_\_\_\_\_ Dirección y Número \_\_\_\_\_

Ciudad \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Código Postal \_\_\_\_\_

Por el periodo de \_\_\_\_\_ Hasta \_\_\_\_\_

Compañía de Ajuste \_\_\_\_\_

Dirección y número \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_

Estado \_\_\_\_\_ Código postal \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

**Este seguro paga beneficios por lesiones laborales, enfermedad o muerte como se asegura en el Acto de Compensación de trabajadores de Alaska**

Empleador \_\_\_\_\_

Por \_\_\_\_\_

Cargo \_\_\_\_\_

Testigo \_\_\_\_\_

Testigo \_\_\_\_\_

Inmediatamente (Antes de 30 días después de la fecha de la lesión o muerte) déle a su empleador y a la División de Compensación de Trabajadores de Alaska notificación escrita de la lesión laboral causada, enfermedad, o muerte. Obtenga de su empleador el "Reporte de Lesiones o Enfermedades Ocupacionales" para este propósito. Si usted tiene preguntas acerca de sus derechos y beneficios bajo el Acto de Compensación de Trabajadores de Alaska, contacte al asegurador en la dirección suministrada arriba y a la División de Compensación de Trabajadores de Alaska en la dirección más cercana de las siguientes:

**ANCHORAGE**  
3301 Eagle Street, Suite 304  
Anchorage, AK 99503  
(907) 269-4980

**FAIRBANKS**  
675 7th Avenue, Station K  
Fairbanks, AK 99701-4586  
(907) 451-2889

**JUNEAU**  
PO Box 115512  
1111 W 8th St Room 305,  
Juneau, AK 99811-5512  
(907) 465-2790

AVISO PARA EL EMPLEADOR: Como 23.30.060 lo requiere, usted debe publicar esta declaración en tres lugares concurridos en el lugar de trabajo proporcionado por el empleador.

Form 07-6120 (Revised 05/2012)

**PRINT**

# OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

## SAFETY AND HEALTH PROTECTION ON THE JOB

**ALASKA LAW AS 18.60.010 to .105 – provides safety and health protection for workers through promotion of safe and healthful working conditions throughout the State. Requirements of the law include the following:**

- EMPLEADORES:** Cada empleador deberá proporcionar a cada uno de sus empleados, empleo y un lugar de trabajo libre de peligros identificables que causen o puedan causar la muerte o un daño serio a sus empleados; y deberá cumplir con los estándares de seguridad ocupacional y salubridad establecidos por la ley.
- EMPLEADOS:** Cada empleado deberá cumplir con todos los estándares de seguridad ocupacional y salubridad, reglas, regulaciones, y órdenes establecidas bajo la ley que aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.  
El Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional de Alaska tiene la principal responsabilidad en la administración de la ley. Este imparte los estándares de seguridad ocupacional y salubridad, y sus Auditores realizan inspecciones de instalaciones para asegurarse que se cumple la ley.
- INSPECCION:** La ley exige que un representante del empleador y un representante autorizado por los empleados, tengan la oportunidad de acompañar al Auditor con el propósito de ayudar con la inspección. En cumplimiento de AS 18.60.087, el tiempo utilizado por un empleado en la colaboración de una inspección debe ser considerado como tiempo trabajado, y el empleado debe ser compensado en concordancia.  
Cuando no haya un representante autorizado de los empleados, el Auditor debe consultar a un número razonable de empleados en relación a las condiciones de seguridad y salubridad en el lugar de trabajo.
- DEMANDA POR CONFORMIDAD:** Los empleados o sus representantes tienen el derecho de presentar una demanda por escrito en la oficina del Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional más cercana, solicitando una inspección si creen que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. Sus nombres no serán solicitados.  
Los empleados y sus representantes tienen derecho a llamar la atención del inspector ante posibles violaciones por escrito u oralmente.  
La ley establece que los empleados no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna forma por presentar una demanda de seguridad y salubridad o por ejercer sus derechos consagrados en esta ley.
- DEMANDA POR DISCRIMINACIÓN:** De conformidad con la norma AS 18.60.089, un empleado no puede ser despedido o discriminado por presentar una queja, haber instituido o haber sido motivado por un procedimiento relacionado con la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional, o ha declarado o se espera que testifique en un procedimiento relacionado con la seguridad y salud en el trabajo. Un empleado que cree que ha sido discriminado puede presentar una queja ante la OSHA más cercana y / o la oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de Alaska dentro de los 30 días de la supuesta discriminación.
- CITACION:** Si durante la inspección el Auditor cree que un empleado ha violado la ley, se emitirá una citación al empleado alegando dichas violaciones. Cada citación especificará un periodo de tiempo dentro del cual dicha violación debe ser corregida.  
La citación debe ser mostrada de forma perceptible en o cerca del lugar donde se cometió dicha violación, durante cinco días, o hasta que se corrija, lo que ocurra últimamente, para advertir a los empleados de los peligros que pueden existir allí.
- PENALIZACION PROPUESTA:** La ley establece como penas obligatorias contra los empleados de hasta \$14,502.00 por cada violación seria y como penas opcionales de hasta \$14,502.00 para cualquier otra violación. Las penas de hasta \$14,502.00 por día deben imponerse ante la incapacidad de corregir las violaciones dentro del periodo de tiempo propuesto. También, cualquier empleador que intencionalmente o repetidamente viole la ley será multado con penas de hasta \$145,027.00 por cada violación.  
Las penas criminales también están establecidas en la ley. Cualquier violación intencional que resulte en la muerte de un empleado es castigada con una fianza de no más de \$10,000 o con prisión de no más de 6 meses, o por las dos. La condena de un empleador después de la primera condena dobla estas penas máximas.
- ACTIVIDAD VOLUNTARIA:** Aunque establece penas para las violaciones, la ley también estimula los esfuerzos de empleados y gerentes, antes de una inspección, para reducir lesiones y enfermedad que surjan del trabajo.  
El Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional de Alaska exhorta a los empleadores y empleadores para que reduzcan los peligros en el lugar de trabajo de manera voluntaria y para que desarrollen y mejoren los programas de seguridad y salubridad en todos los lugares de trabajo e industrias.  
Dicha acción cooperativa inicialmente se enfocará en la identificación y eliminación de peligros que puedan causar la muerte, lesión, o enfermedad de los empleados y supervisores. Ante la solicitud del empleador, el Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional establecerá una consultoría que inspeccionará las instalaciones e identificará peligros sin levantar cargos.

PRINT

# OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

## MAYOR INFORMACIÓN:

Información adicional y copias de la ley, estándares de seguridad y salubridad, y otras regulaciones pueden obtenerse de parte del Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional, División Estándares Laborales y Seguridad, Seguridad Ocupacional y Salubridad de Alaska, en las direcciones mostradas en la parte inferior de esta página.

## QUEJAS SOBRE EL PROGRAMA:

Bajo un plan aprobado en Julio 31, 1973 por el Departamento de Empleo de Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salubridad (OSHA), el Estado de Alaska proporciona seguridad laboral y protección de la salud de los empleados a lo largo y ancho del Estado. OSHA monitoreará la operación de este plan para asegurar su continuo cumplimiento. Cualquier persona puede presentar una demanda en relación con la administración Estatal de este plan, directamente con el Departamento de Empleo de Estados Unidos, OSHA, Region X, 300 Fifth Avenue, Suite 1280, Seattle, WA 98104. Teléfono (206) 757-6700.

## TIENE EL DERECHO A ESTAR INFORMADO Sobre sustancias tóxicas y peligrosas y agentes físicos

Como lo exige la 18.60.068, esta información estará publicada en un lugar visible en las instalaciones de la empresa.

- Los empleadores deben informar a los empleados sobre la ubicación de sustancias tóxicas o peligrosas y agentes físicos a los que estén expuestos y sobre el propósito, uso apropiado, y limitaciones del equipo protector para el personal.
- Los empleadores deben entrenar a los empleados sobre los efectos en la salud de las sustancias tóxicas o peligrosas y agentes físicos a los que estén expuestos y sobre el propósito, uso apropiado, y limitaciones del equipo protector para el personal.
- Los empleadores deben tener registradas y disponibles durante el cambio de turno, las Fichas Técnicas de Seguridad con Materiales (MSDS) para cada sustancia tóxica o peligrosa o agente físico al cual los empleados puedan estar expuestos. Los empleadores deben retirar a los empleados de la exposición a la sustancia o agente físico si no se puede obtener una MSDS para suministrarles a los empleados dentro de los 15 días calendario siguientes a la solicitud.

El Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional de Alaska proporcionará la asistencia a los empleadores en cuando a las Fichas Técnicas de Seguridad con Materiales (MSDS), ayudas para desarrollo de programas, programas de revisión de instalaciones, y seminarios de seguridad.

For more information, employers, employees, and concerned citizens may contact the Alaska Department of Labor and Workforce Development, Labor Standards and Safety Division, Occupational Safety and Health at <http://labor.alaska.gov/lss/oshhome.htm>.

### ◆ Consultation & Training 1-800-656-4972

1111 West 8<sup>th</sup> Street, Suite 304  
P.O. Box 111149  
Juneau, AK 99811-1149  
(907) 465-4855

### ◆ Enforcement 1-800-770-4940

1251 Muldoon Road,  
Suite 109  
Anchorage, AK 99504  
(907) 269-4940

### ◆ 24-hour OSHA hotline 1-800-321-6742

675 7<sup>th</sup> Avenue, Station J  
Fairbanks, AK 99701-4596  
(907) 451-2890  
or  
(907) 451-2888



**AS 18.60.058(a)** requires employers to notify either AKOSH or OSHA within eight hours of an in-patient hospitalization, loss of an eye, amputation, or fatality.  
**AKOSH 1-800-770-4940 or OSHA 1-800-321-6742**

Rev. Junio 2022

PRINT

## 11 Alaska Labor Laws

 LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 11" x 17"

Page 2 of 2

# FEDERAL MINIMUM WAGE

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

# SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

POR HORA  
A PARTIR DEL  
24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

**PAGO POR SOBRETIENTO** Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD** El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

**MADRES LACTANTES** La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



## Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

### ¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

### ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

### ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

### ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
  - Despidos
  - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
  - Contratación o promoción
  - Asignaciones
  - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
  - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
  - Beneficios
  - Formación profesional
  - Clasificación
  - Referencias
  - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
  - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
  - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

### ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

**Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

**Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

**Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

**Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

**Raza, Color, Origen Nacional, Sexo** Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT



# FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

**DERECHOS DE LICENCIA** Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

**BENEFICIOS Y PROTECCIONES** Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD** Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;\* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

**SOLICITUD DE LICENCIA** En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO** Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

**APLICACIÓN** Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios





## SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

### DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

### DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplio; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

### PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor  
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard  
And Reserve 1-800-336-4590

# EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

## DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

**PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

**Exenciones** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

**LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16



## AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

---

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

**PRINT**

# WITHHOLDING STATUS

## PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

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

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

### Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

### Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury  
Internal Revenue Service

[www.irs.gov](http://www.irs.gov)

Publication 213  
(Rev. 8-2009)  
Cat. No. 11047P

# PAYDAY NOTICE

## AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

\_\_\_\_\_  
(Nombre Firme)

**Este Como Sigue:**

**Semana**

**Revista Bisemanal**

**Mensualmente**

**Otros** \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Titulo: \_\_\_\_\_

**PRINT**

# ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

Firma del destinatario: \_\_\_\_\_

Comentarios:

**ENVIAR RECONOCIMIENTO**

**PRINT**