

SPANISH

Departamento del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral Administración de Salarios y Horas

Preguntas Frecuentes de los Empleados (Frequently Asked Questions)



PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DE LAS LEYES DE TRABAJO DE ALASKA, CONTACTE:

**A: Las Oficinas de la Administración de Salarios y
Horarios**

Anchorage – (907) 269-4909;

Fairbanks – (907) 451-2886;

Juneau – (907) 465-4842

<http://www.labor.state.ak.us/lss/lss.htm>

**LA LEY FEDERAL PUDIERA
DIFERIR DE LA LEY ESTATAL.
SI ES ASÍ, LA MÁS RESTRICTIVA ENTRE
AMBAS LEYES ES LA QUE APLICA.**

**¿PREGUNTAS? CONTACTE AL
USDOL FEDERAL WHD 1-866-487-9243,
O EN ANCHORAGE AL (907) 271-2867.**

20. ¿El Departamento tiene la obligación de recibir mi reclamo?

No. El Departamento puede negarse a aceptar un reclamo por distintas razones tales como: no es un reclamo válido o ejecutable; tu empleador ha interpuesto una protección de bancarrota; has esperado demasiado tiempo para interponerlo, o tu reclamo excede el monto aceptable.

21. ¿Cuánto tiempo debo esperar para recibir mi dinero?

El tiempo que toma colectar el dinero de tu empleador puede variar desde unos días hasta un año o más. Muchas cosas pueden acelerar o retardar el pago de tu reclamo. Si tus registros están completos y tu empleador coopera, el proceso es más rápido. Sin embargo, si tus registros son pocos o tu empleador no coopera, puede tomar más tiempo.

22. ¿Cuál es la diferencia entre el empleado de tiempo completo, medio tiempo y temporal?

La Administración de salarios y horarios no hace distinción entre empleados de tiempo completo, medio tiempo y temporales. Algunos empleadores que proveen prestaciones a trabajadores de tiempo completo puede que no provean las mismas prestaciones a los de medio tiempo o temporales. Si no eres un trabajador de tiempo completo y quieres saber si te corresponden prestaciones, debes discutir esto con tu empleador ya que ellos deben de establecer lineamientos para establecer quien cualifica para prestaciones y quién no. Para preguntas acerca de las prestaciones, contacta al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, a la Administración de Seguridad de Prestaciones de los Trabajadores al 1-866-444-3272 o en línea en <http://askebsa.dol.gov/>

23. ¿Cuáles son los requisitos para la transportación de regreso?

Si tu empleador te provee transportación, paga tu viaje o te presta el costo de la transportación desde tu lugar de contratación hacia un lugar dentro o fuera de Alaska, el empleador debe de pagarte tu transportación de regreso hacia el lugar de contrato o hacia un lugar que hayan pactado tú y tu empleador después de que termine el empleo. Tu empleador no está requerido a pagar tu transporte de regreso si fuiste despedido por pelear, estar intoxicado, mentir en tu solicitud de trabajo, o tener ausencias injustificables de tus obligaciones por más de tres días consecutivos de trabajo. Si renuncias a tu trabajo, tu empleador no está obligado a pagar tu transportación de regreso a menos que hayas renunciado porque el empleador falseo salarios, alojamiento o condiciones de trabajo, o renuncias por razones de salud o seguridad.

Este documento está diseñado para proveer un conocimiento general de las protecciones de salarios y horas para los empleados. No debe ser interpretado como asesoría jurídica.

1. ¿Cuál es el salario mínimo en Alaska?

\$9.89 por hora, incrementándose hasta \$9.89 por hora comenzando el 1 de Enero de 2019.

2. ¿Debe mi empleador pagarme más por trabajar sobretiempo?

Si, pero hay algunas excepciones. Si trabajas más de 8 horas en un solo día y/o más de 40 horas en una sola semana, se te debe de pagar tiempo y medio (1.5 veces) de tu salario por hora o tu tarifa regular de pago por las horas extras que has trabajado. Contacta a la oficina de la Administración de Salarios y Horarios (907-269-4909) si tienes dudas al respecto.

3. Si no se me paga por hora, ¿aun así debo recibir el salario mínimo y sobretiempo?

Si. Independientemente de cómo se te paga, ya sea que tu trabajo sea cuantificado por hora, salario por parte, comisión o alguna otra forma, todos los empleados tienen derecho al salario mínimo y sobretiempo de Alaska a menos que haya una excepción específica que permita algo distinto. Contacta a tu oficina de la Administración de Salarios y Horarios (907-269-4909) si tienes dudas al respecto.

4. ¿Puede mi patrón ordenarme trabajar tiempo extra?

Si, pero siempre que trabajes por encima de las 8 horas en un solo día y/o más de cuarenta horas en una sola semana, tu empleador debe pagarte 1.5 veces tu salario por hora o salario regular por aquellas horas extras sobre las 8 y/o sobre las 40 que has trabajado. Si tu empleador no te paga ese sobretiempo, entonces puedes reportar robo de salario a tu oficina local de la Administración de Salarios y Horarios.

5. ¿Puede mi empleador darme “tiempo compensado” en lugar de pagarme sobretiempo?

No. Darte tiempo compensado en lugar del salario de sobretiempo es ilegal en Alaska. Tienes derecho a recibir paga de sobretiempo por las horas extra que trabajes, y debe pagarse en tu cheque de paga y mostrarse en tu talón de paga.

6. ¿Los trabajadores asalariados tienen derecho a sobretiempo?

Ser asalariado no significa que no tengas derecho a recibir sobretiempo. Algunos empleados están exentos de sobretiempo, tales como ejecutivos, administrativos, y empleados profesionistas, todos los cuales deben cumplir criterios muy específicos. Tus obligaciones laborales, responsabilidades y como se te paga determinan tu elegibilidad para recibir sobretiempo.

7. ¿Cuántos empleados debe tener el empleador antes de que él/ella tenga que pagar sobretiempos?

Un gran total de 4 o más. Un empleador que tiene solo tres (3) empleados, o menos, puede pagar a sus empleados la misma tarifa por todas las horas trabajadas.

8. Mi empleador me dijo que yo soy un “contratista independiente.” ¿Qué significa?

Hablando en términos generales, un contratista independiente es un negocio independiente. Si estás trabajando bajo la dirección de un patrón, pero tu empleador te llama un contratista independiente, puede que estés trabajando sin protección y sin los beneficios provistos para los empleados, como la cobertura de Compensación del Trabajador, cobertura de Seguro de Desempleo, y/o prestaciones de Seguridad Social. Llama a la División de Compensación del Trabajador al 269-4980, o a tu oficina local de la Administración de Salarios y Horas para pedir ayuda.

9. ¿Tengo derecho al pago de bono por días feriados?

No por ley. Depende si tu empleador te ha prometido pagarte los días feriados. Por ejemplo: Si tu empleador te promete pagarte tiempo y medio en un día feriado, debes entonces recibir 1 ½ veces tu tarifa regular de paga por las horas trabajadas en un día feriado. Si tu empleador no te ofrece un bono extra por día feriado, se te pagará el salario normal por las horas trabajadas. Si tu empleador te prometió pagarte el día feriado pero no ha establecido una tarifa especial, y trabajas en el día feriado, puede que recibas tiempo normal por las ocho horas de trabajo y lo mismo por las ocho horas del día feriado.

10. ¿Tengo derecho a un permiso de ausencia médica? ¿Vacaciones pagadas? ¿Liquidación por despido?

Solo si el empleador te ha prometido que recibirás estos pagos. El permiso de ausencia médica, las vacaciones pagadas y la liquidación por despido son prestaciones provistas para un empleado, permitiéndole recibir paga cuando no trabaja. Por lo tanto, un empleador solo tiene que pagar estas prestaciones si él/ella tiene una póliza para pagar dichas prestaciones, o ha hecho la promesa o tiene un contrato para pagar estas prestaciones. El Departamento hace cumplir las propias políticas del empleador para este tipo de pagos.

11. ¿Se me tiene que pagar por tiempo “de guardia”?

Esta no es una respuesta simple. Algo del tiempo de guardia es pagable y otro no. Tu libertad de seguir tus propios intereses mientras estas de guardia determina si se te debe pagar. Si se te pide que lleves contigo un beeper o un teléfono celular pero se te permite seguir tus intereses, no se te pagará hasta que hayas respondido una llamada. Si se te pide que permanezcas en el lugar de negocios de tu empleador y no se te permite seguir tus intereses tales como leer, visitar a otros, o escuchar la radio, tu empleador es requerido a pagar por este tiempo de guardia.

12. ¿Cuál es la ley acerca de los descansos y tiempo de comida?

Las empresas de Alaska están requeridas para proveer periodos de descanso de al menos 30 minutos para menores de edad de 14 a 17 años los cuales trabajan 5 o más horas consecutivas y van a seguir trabajando. Las empresas no están requeridas a dar descanso para empleador de 18 o más años de edad. Si tu empleador permite descansos, y estos duran menos de 20 minutos, se te debe pagar por el descanso. Si tu empleador te permite tiempo de comida, tu empleador no está requerido a pagarte por tu tiempo de comida si este dura más de 20 minutos y no trabajas durante dicho tiempo.

13. ¿Puede mi empleador cambiar mi tarifa de pago?

Sí, siempre y cuando se te dé un aviso por escrito del cambio del día de pago antes de que tenga efecto. Por ejemplo, si tu día de pago normal (el día en que se te paga tu salario) es en el día 20 del mes, tu empleador puede darte un aviso escrito del cambio de tarifa de pago cualquier día antes o el mismo día 20. Todo el trabajo que hagas después del 20 tendrá una nueva tarifa.

14. ¿Qué puede ser deducido de mi paga?

Dinero en efectivo o faltante de efectivo en caja, pérdida, extravió, o robo de propiedad pueden ser deducidos si has admitido voluntariamente y por escrito el haber tomado personalmente la cantidad de efectivo o la propiedad que supuestamente se ha perdido, extraviado o robado. Si tu empleador te ha prestado fondos, se pueden deducir de tu sueldo siempre y cuando te hayan dado un aviso por escrito. No es válido firmar una autorización en blanco al momento de ser contratado para cubrir futuras deducciones. Como regla, deducciones no pueden reducir tu paga total debajo el sueldo mínimo o cortar tu sobretiempos. Si has pedido dinero prestado de un tercero, puedes dar un permiso por escrito al empleador para deducir pagos de tu sueldo. Por supuesto, se deben hacer las deducciones legales, tales como impuestos y deducciones ordenadas por la corte, tales como la manutención de los hijos o retenciones de sueldo.

15. ¿Qué tipo de información debe mi empleador poner en el talón de pago?

Tu empleador debe darte un talón de pago cada periodo de paga que explica cuanto tiempo has trabajado, cuánto dinero obtuviste y cuánto dinero se te fue pagado. El talón debe incluir la cantidad de tiempo normal y sobretiempos que trabajaste; tu tarifa de pago; tu sueldo neto; tus deducciones e impuestos; y otras deducciones que hayas autorizado hacer a tu empleador. El talón de pago también debe de contener las fechas del comienzo y el final del periodo de pago.

16. Le di a mi empleador aviso de dos semanas para mi renuncia, y él/ella me despidió. ¿Qué puedo hacer?

En Alaska, el empleador no necesita dar una razón para despedir a un empleado. Por lo tanto, él/ella no ha violado ninguna ley de sueldo u horario. Tal vez quieras preguntar a un abogado para ver si puedes entablar una demanda civil en contra de tu empleador por despido injustificado. Si crees que has sido discriminado en contra de tu raza, credo, color, edad, religión, sexo, o razones similares, pudieras entonces contactar a la Comisión de Derechos Humanos al: (907) 274-4692 a al 1-800-478-4692.

17. ¿Qué tan pronto después del término mi trabajo se me debe pagar?

Si has sido despedido por tu empleador, tu empleador debe pagarte todo el dinero que te debe dentro de los tres siguientes días laborales después de la terminación (no contando fines de semana y días feriados). Si tú renuncias, se te debe de pagar en el próximo periodo de paga regular que está al menos tres días laborales después del último día que trabajaste.

18. ¿Por qué el empleador tiene 20 días para responder a la carta del Departamento concerniente a mi reclamo salarial, cuando deberían pagarme dentro de los 3 días laborales siguientes?

El Departamento debe de asegurarse que tu empleador recibe la oportunidad de defenderse de tu reclamo. Esto es llamado “procedimiento debido.” El departamento usa el mismo periodo de tiempo como la corte (20 días) como tiempo apropiado para que el empleador responda a tu reclamo.

19. ¿Cuánto tiempo tengo para interponer mi reclamo después del término de trabajo?

Los reclamos por sobretiempos no pagados o salario mínimo deben interponerse dentro de los dos años siguientes a la fecha en la que trabajaste. Reclamos por el salario directo u otras prestaciones prometidas deben ser interpuestas dentro de los tres años siguientes de cuando trabajaste. **Debes de interponer un reclamo tan pronto te des cuenta de que se te puedan deber pagos adicionales.**