Alaska State Postings

Always Designing for People®

ALASKA

Bajo
La Ley de Derechos Humanos de Alaska y
(AS 18.80.220)
Título VII de la Ley Federal
de Derechos Civiles,

ACOSO SEXUAL ES ILEGAL.

Si has sufrido:

- **Avances sexuales no deseados;**
- **Solicitudes de favores sexuales;**
- **Comentarios sexuales o conducta que interfiere con su trabajo o crea un ambiente de trabajo hostil; o**
- **Su empleador ha tomado decisiones sobre su trabajo basándose en si aceptó o rechazó insinuaciones, comentarios o conductas sexuales,**

Puede que seas víctima de acoso sexual.

Si cree que pudo haber sido acosado sexualmente, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Alaska. Se aplican estatutos de limitación.

Las represalias por quejarse de acoso sexual son ILEGALES.

Es ilegal que su empleador lo despida o tome otras medidas en su contra porque usted denuncia o se opone al acoso sexual.

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Alaska
800 A Street, Suite 204
Anchorage, AK 99501

Toll Free 800-478-4692
In Anchorage 274-4692
https://humanrights.alaska.gov/

Aviso Para los Empleados

Como empleado de esta compañía, están cubiertos por seguro por desempleo. El programa de interfaz de usuario es administrado por la división de servicios de empleo y formación del Departamento de Alaska de trabajo y desarrollo laboral.

El objetivo del Seguro por Desempleo es brindar un reemplazo parcial del salario entre trabajos. Si una empresa tiene que reducir salarios o horas, o despedir temporalmente a los trabajadores, el seguro por desempleo ofrece a los trabajadores seguridad financiera y poder de compra temporal para que puedan permanecer en la comunidad. Esto, a su vez, ayuda a los empleadores a conservar a sus trabajadores ya capacitados. Los pagos del Seguro por Desempleo protegen la economía en las comunidades de Alaska hasta que los trabajadores desempleados vuelvan a tener empleo. El Seguro por Desempleo ayuda a reducir los problemas de la comunidad y de la familia causados por despidos o pérdidas de trabajo.

Ambos, usted y su empleador pagan las primas de Seguro por Desempleo (impuestos). Usted paga aproximadamente el 27% y su empleador paga el 73%. En términos generales, si usted recibe una semana de beneficios de Seguro por Desempleo, recibirá tanto o más que lo que pagó en el programa durante el año. Su empleador puede retener de sus ingresos la parte que corresponde al empleado del impuesto de Seguro por Desempleo. El salario que exceda el salario gravable anual máximo establecido para el año calendario no será gravable. La base de salario gravable anual máximo del año en curso y años anteriores y la parte que corresponde al empleado de las tasas de impuestos de Seguro por Desempleo se publican en la página web de Impuestos de Seguridad en el Empleo en: **labor.alaska.gov/estax/taq/wt1.htm.**

Tal como ocurre con todo seguro, usted debe reunir ciertos requisitos para poder gozar de los beneficios. Debe haber percibido ingresos en trabajos que tienen la cobertura de la ley, debe presentar su reclamo para el seguro por desempleo y registrarse para trabajar ante el Servicio de Empleo de Alaska o su sindicato. También debe estar listo, disponible y ser capaz de aceptar un trabajo que se adapte a sus necesidades. Si usted renunció o lo despidieron de su último trabajo, o si existe alguna dificultad que no le permite aceptar un trabajo de tiempo completo, es posible que no reúna los requisitos para acceder a los beneficios de manera inmediata.

Para presentar un **NUEVO** reclamo o **VOLVER A ABRIR** un reclamo ya existente en Alaska para acceder a los beneficios de desempleo por Internet, vaya a **labor.alaska.gov** y haga clic en "File Unemployment Benefits Online" (beneficios de desempleo en línea).

Para presentar para UI por teléfono y por toda otra ayuda de asistencia UI, contacte su centro local de reclamo de UI. Los números de teléfono se enumeran a continuación. Si usted no vive en una de las ciudades abajo, use el número gratuito.

Anchorage: (907) 269-4700 **Juneau / fuera de Alaska:** (907) 465-5552
Fairbanks: (907) 451-2871 **Todas las otras áreas en Alaska:** (888) 252-2557

Número telefónico gratuito para comunicarse con Relay Alaska para TDD/TTY (800) 770-8973 o voz (800) 770-8255.

Podrá tener derecho a recibir un reembolso que provenga de un exceso de contribuciones de los empleados al Fondo Fiduciario de Seguro por Desempleo si usted tuvo dos o más empleadores en un año calendario, sus retenciones excedan el máximo anual de impuestos del empleado y su sobrepago es de $5 o más. Para el año en el que usted reclama un reembolso, la fecha límite de presentación de su solicitud es el 31 de diciembre del año calendario siguiente. (Si un empleador le retuvo más que el máximo legal de deducciones que corresponden al empleado, su empleador deberá reembolsarle este exceso de deducciones que se le hicieron).

Para recibir una Solicitud de reembolso para el empleado, escriba al Departamento del trabajo de Alaska y el desarrollo de la fuerza de trabajo en P.O. Box 111509, Juneau, AK 99811-5509 o envíe un correo electrónico indicando 'Tax' a: **esd.tax@alaska.gov** o descargue el formulario en: **labor.alaska.gov/estax/forms/toc_forms.htm.**

Se exige por ley a todos los empleadores de Alaska que publiquen este aviso.

Programa/empleador que ofrece igualdad de oportunidades.

La ayuda y los servicios auxiliares están disponibles a solicitud de las personas discapacitadas.

ALASKA DEPARTMENT OF LABOR & WORKFORCE DEVELOPMENT

(Rev. 1/18)

RESUMEN DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL DE ALASKA

ALASKA DEPARTMENT OF LABOR & WORKFORCE DEVELOPMENT

RESTRICCIONES DE HORARIO LABORAL:
NINGÚN MENOR POR DEBAJO DE LOS 18 AÑOS PODRÁ TRABAJAR MÁS DE 6 DÍAS EN UNA SEMANA LABORAL

LOS NIÑOS DE ALASKA MENORES DE 14 AÑOS DE EDAD PODRÁN TRABAJAR SOLAMENTE EN LAS SIGUIENTES OCUPACIONES:

1. Entrega y venta de periódicos.
2. Cuidado de niños, artesanías y empleo doméstico en o cerca de una casa privada.
3. La industria del entretenimiento, con un permiso de trabajo aprobado de la Administración de Horarios y Salarios de Alaska.

NIÑOS DE 14 Y 15 AÑOS DE EDAD;

EN EPOCA ESCOLAR. Las horas se limitarán a un total de nueve horas de asistencia escolar más empleo en cualquier día; el trabajo será realizado entre las 5 a.m. y las 9 p.m. y el total de horas trabajado se limitará a 23 en una semana.

EN ÉPOCA DE VACACIONES.
Las horas de trabajo se limitarán a 40 horas por semana entre las 5 a.m. y las 9 p.m.

NIÑOS DE 17 AÑOS Y MENORES NO PODRÁN TENER UN EMPLEO EN:

1. Ocupaciones en fabricación, manejo o uso de explosivos.
2. Ocupaciones como conductor o ayudante de vehículos motorizados (algunas restricciones limitadas).
3. Operaciones mineras incluyendo carbón.
4. Explotación maderera o ocupaciones en la operación de un aserradero, torno, fábrica de tejas o tonelería.
5. Operación de máquinas eléctricas para trabajar la madera.
6. Ocupaciones con exposición a sustancias radioactivas y a radiación de iones.
7. Operación de elevadores y otros aparatos eléctricos de izado.
8. Operación de máquinas eléctricas para formar, perforar y cortar metales;
9. Ocupaciones en las que tengan que matar animales, empaquetar, procesar o elaborar subproductos de la carne.
10. Ocupaciones relacionadas con la operación y limpieza de máquinas eléctricas para panadería.
11. Ocupaciones relacionadas con la operación de máquinas eléctricas para productos del papel.
12. Ocupaciones relacionadas con la fabricación de ladrillos, tejas y productos similares.
13. Ocupaciones relacionadas con la operación y limpieza de sierras circulares, sierras de banda y cortadoras a guillotina.
14. Ocupaciones relacionadas con la destrucción, demolición y desguace de embarcaciones.
15. Ocupaciones relacionadas con operaciones de techado.
16. Ocupaciones relacionadas con las operaciones de excavación.
17. Trabajo eléctrico con voltajes que excedan los 220, o construcción o reparación exterior y pruebas de medidores incluyendo telégrafos y líneas telefónicas.
18. Ocupaciones relacionadas con la exposición a patógenos transmisibles por sangre.
19. Ocupaciones relacionadas con la promoción, venta o pedido de contribuciones puerta a puerta, o en las que deba actuar como vendedor externo.

RESTRICCIONES ADICIONALES PARA NIÑOS DE 14 Y 15 AÑOS:

1. Ocupaciones en el campo de la fabricación, minería o procesamiento, incluyendo salas de trabajo o lugares donde se fabrican, extraen o se procesan mercaderías.
2. Ocupaciones relacionadas con la operación de maquinaria eléctrica que no sean máquinas de oficina.
3. Ocupaciones en el campo de la construcción (incluyendo demolición y reparación) excepto trabajo de oficina.
4. Todo trabajo en un establecimiento que sirve bebidas alcohólicas.
5. Servicio de mensajero público.
6. Ocupaciones en o relacionadas con fábricas de conservas, excepto que sea trabajo de oficina.
7. Trabajo realizado en lo relacionado con calderas, salas de motores o crisoles.
8. Trabajo relacionado con el mantenimiento o la reparación de equipos o maquinarias del establecimiento.
9. Ocupaciones que impliquen trabajo desde repisas de ventana, escaleras, andamios o similares.
10. Ocupaciones en las que deban manejar o operar máquinas rebanadoras, molinillos, cortadoras y batidoras para panadería.
11. Trabajo en congeladoras, refrigeradores de carne o preparación de carne para la venta.
12. Carga/descarga desde o hacia camiones, vagones de tren o transportadores.
13. Ocupaciones en depósitos y almacenes excepto que sea trabajo administrativo o de oficina.
14. Ocupaciones relacionadas con herramientas afiladas.
15. Ocupaciones relacionadas con el transporte de personas o propiedades excepto trabajo de ventas o oficina.

RECESOS:
Un menor de 18 años de edad que tiene programado trabajar seis horas consecutivas tiene derecho a 30 minutos de receso en la jornada laboral.
Un menor de 18 años que trabaja cinco horas consecutivas tiene derecho a 30 minutos de receso antes de continuar con su trabajo.

ALCOHOL:
Todos los jóvenes de 16 años de edad o menos deben tener un permiso de trabajo presentado ante el Departamento. Si el empleador tiene una designación de restaurante y tiene permiso para vender alcohol, entonces todos los menores de 17 años de edad deben además tener un permiso de trabajo aprobado.

TABACO Y BOLETOS TIPO 'PULL-TABS':
AS 11.76.106 restringe el acceso a aéreas donde se vende tabaco o productos de tabaco. Los menores de 19 años no pueden vender tabaco o productos de tabaco en su trabajo. 15 AAC 160.480(b) prohíbe la venta de boletos tipo 'pull-tabs' (jala y gana) por parte de personas menores de 21 años de edad.

INDUSTRIA DE MARIHUANA Y CANNABIS:
AS 17.38.070 restringe el empleo de personas menores de 21 años de trabajar en tareas y cada una de las ramas de la industria del cannabis / marihuana, incluidas, entre otras, la plantación, el cultivo, la cosecha, el procesamiento, el envasado, el transporte o la venta.

LOS ESTATUTOS FEDERALES SON EN ALGUNOS CASOS MÁS ESTRICTOS QUE LOS ESTATUTOS ESTATALES
PARA RECIBIR INFORMACIÓN FEDERAL, COMUNÍQUESE CON EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE.UU. AL 1-866-487-9243

PARA RECIBIR MAYOR INFORMACIÓN COMUNÍQUESE CON:
ADMINISTRACIÓN DE HORARIOS Y SALARIOS DE ALASKA

1251 Muldoon Road, Suite 113
Anchorage, AK 99504
(907) 269-4900

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

675 7th Avenue, Station J-1
Fairbanks, AK 99701
(907) 451-2886

Rev 2/2018

Resumen de la Ley de Horarios y Salarios de Alaska

A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo de Alaska será de $11.73 por hora.

El Estatuto de Alaska 23.10.050 – 23.10.150 establece los estándares de salario mínimo y pago de horas extras para empleo sujeto a sus disposiciones. Estos estándares se aplican, generalmente, a todos los empleados. Sin embargo, los conductores de autobús escolar deben recibir como mínimo el doble del salario mínimo de Alaska. A continuación, se indican otras excepciones a los requisitos de salario mínimo.

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

- En agricultura;
- En la toma de la vida acuática; o la mano recogiendo de camarones;
- En servicio doméstico (incluyendo servicios de cuidado de niños) en o en los alrededores de una casa privada;
- Por el gobierno de EE.UU., estatal o local (es decir, subdivisiones políticas);
- En el servicio voluntario en las actividades sin fines de lucro de carácter religioso, caritativo, cementerios, organización educativa sin fines de lucro o otro que se relaciona únicamente con las actividades sin fines de lucro de la organización;
- En el caso de una auténtica capacidad ejecutiva, profesional o administrativa, tal como lo definen las normas del Comisionado de Trabajo y Desarrollo Laboral y en la FLSA; o en ciertos trabajos relacionados con el campo de la informática o como vendedor externo o todo vendedor que trabaje a comisión;
- ¡Jóvenes menores de 18 años de edad empleados medio tiempo durante no más de 30 horas en una semana;
- Un individuo que es empleado de un concesionario de vehículos de motor y cuyo deber principal es (a) recibir, analizar o peticiones de referencias para el servicio, la reparación o el análisis de los vehículos de motor; (b) organizar la financiación para la venta de vehículos de motor y los productos y servicios que son parte de la venta relacionados; o (c) solicitar, vender, arrendar o los vehículos de motor de camión;
- Una persona que brinda servicios médicos de emergencia solamente de manera voluntaria, presta servicios en un departamento de bomberos de tiempo completo solamente de manera voluntaria; o brinda servicios de patrulla de aseo de manera voluntaria.
- Un estudiante de participar en una práctica de la Universidad de Alaska descrita bajo AS 14.40.065;
- Una persona con licencia según AS 08.54 que está empleado por un guía registrado o guía maestro con licencia según AS 08.54, durante los primeros 60 días de trabajo de tal empleo durante un año calendario;
- Un conductor de taxi independiente que establece el área de conducción y los horarios, que contrata sobre una tarifa plana por el uso del taxi, permiso del taxi o servicios de despacho y que recibe compensación solamente de parte de los clientes a quienes les presta servicio;
- 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 minerales duros o de placer;
- Una persona que participa en actividades para una organización sin fines de lucro religiosa, de caridad, cívica, cementerio, institución recreativa o educativa donde la relación empleador-empleado no existe de hecho y donde los servicios se prestan a la organización según los requisitos de actividad laboral de AS 47.27 (programa de ayuda temporal de Alaska);
- Por un centro de cuidado de niños o educativo sin fines de lucro para prestar servicio en lugar de los padres de niños en la residencia si el empleo exige la residencia en el centro y recibe compensación en efectivo sin incluir alojamiento y alimentación a una tasa anual de menos de $10,000 para una persona soltera; o $15,000 para parejas casadas.

Horas extras

La semana laboral estándar para los empleados no deberá exceder las 40 horas por semana u ocho horas por día. En caso de que un empleador tenga la necesidad de emplear a una persona más de esta cantidad de horas estándar, las horas extras se compensarán a una tasa de una y media veces la tasa regular de pago.

Compensación en la tasa de horas extra no es necesaria en los siguientes casos:

- En el caso de un empleador que emplea tres o menos personas en el curso regular de su negocio;
- Una persona empleada en el manejo, empaquetado, almacenamiento, pasteurización, secado, estibado o preparación de productos hortícolas o agrícolas en su estado natural para el mercado o en la preparación de queso, mantequilla u otros productos lácteos;
- Empleados del sector agrícola;
- Un empleado empleado como marineros;
- Trabajadores que participan en la plantación o fendido de árboles, desplazamiento, inspección, reducción o tala de madera, preparación o transporte de troncos u otros productos de silvicultura hasta el molino, planta de procesamiento, ferrocarril u otra terminal de transporte si el número total de empleados en tal actividad maderera no excede los 12;
- Persona empleada como externo de aves de corral, huevos, nata o leche en estado natural o cruda;
- Empleados de hospitales cuyo deber incluye la provisión de servicios médicos;
- Un empleado bajo un plan de horario de trabajo flexible que se incluye como parte de un acuerdo colectivo de trabajo;
- Un empleado bajo un plan de trabajo voluntario y flexible si el empleado y el empleador han firmado un acuerdo escrito que ha sido aprobado por el Departamento; *(Las base de horas extras deben ser pagadas por trabajo de más de 40 horas a la semana y durante las horas especificadas en el plan de horas trabajo flexible no incluido en un convenio colectivo).*
- Un asesor de salud comunitaria empleado por una organización de salud local o regional según los términos que se definen en AS 18.28.102;
- Trabajo realizado por un mecánico que principalmente brinda servicio de mantenimiento a automóviles, camiones livianos y casas rodantes, sujeto a ciertas disposiciones (consultar AS 23.10.060(d)(7));
- Un empleado de una pequeña planta minera donde hay empleadas no más de 12 personas, siempre y cuando una persona no esté empleada más de 12 horas por día o 56 horas a la semana durante un período(s) de no más de 14 semanas laborales en conjunto en cualquier año calendario durante la temporada de minería;
- Un empleado, empleado en relación con la publicación de un periódico semanal, quincenal o semanal a diario con una circulación de menos de 1000;
- Los empleados eventuales conforme a la reglamentación del Comisionado de Trabajo y Desarrollo Laboral;
- Un conductor de camión de una línea de transporte para un viaje de más de 100 millas de carretera de una manera si el pago del conductor incluye pago de horas extras para el trabajo en exceso de 40 horas por semana u ocho horas por día, y si la tasa de pago es comparable al salario mínimo;
- Trabajo realizado por un empleado según un acuerdo voluntario y escrito relacionado con el cambio de turnos de trabajo entre los empleados, si está empleado por una compañía aérea sujeta al subcapítulo II de la Ley de Trabajo en Ferrocarriles (45 U.S.C.181-188), incluyendo empleo como representante de servicio al cliente, sujeto a ciertas disposiciones (consultar AS 23.10.060(d)(18)).
- Trabajo realizado por un miembro del personal de vuelo empleado por una compañía aérea sujeto a 45 U.S.C 181–188 (subcapítulo II de la Ley de Trabajo en Ferrocarriles)
- Una telefonista empleada en una central telefónica pública que tiene menos de 750 estaciones;
- Un empleado en otra exenta de empleo o un titular en un establecimiento minorista o servicio contratado en dirección telegráfica, teléfono o radio mensajes bajo un acuerdo de agencia o contrato con una compañía de telégrafos o comunicaciones donde los ingresos de mensaje o comunicación telegráfica de la agencia no exceda de $500/ mes.

NOTA: Ésta no es una lista completa de todas las exenciones a las disposiciones de horas extras y salario mínimo. Consulte AS 23.10.055 y AS 23.10.060. El texto que aparece arriba tiene por objetivo informar solamente y no debe interpretarse que tiene el efecto de una ley.

Las preguntas deberán dirigirse a: Administración de Horarios y Salarios, Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska, 1251 Muldoon Road, Suite 113, Anchorage, AK 99504, Teléfono: (907) 269-4900, Correo electrónico: statewide.wagehour@alaska.gov

Conservación de registros

Un empleador deberá conservar durante un período de al menos tres años toda la información de nómina y los registros de cada empleado en el lugar donde se desarrolla el empleo.

Publicar en un lugar prominente

Revisado diciembre 2023

PROTECCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LEY DE ALASKA AS 18.60.010 a .105 – brinda protección de salud y seguridad para trabajadores a través de la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el Estado. Los requisitos de la ley incluyen:

EMPLEADORES:
Cada empleador deberá brindar a cada uno de sus empleados, un empleo y un lugar de empleo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar daño grave o muerte a sus empleados, y deberá cumplir con los estándares de salud y seguridad ocupacional emitidos bajo la ley.

EMPLEADOS:
Cada empleado deberá cumplir con todos los estándares, normas, reglas y órdenes respecto a la salud y seguridad ocupacional emitidos bajo la ley, que se apliquen a sus propias acciones y conductas en el trabajo.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska tiene la principal responsabilidad de administrar la ley. Emite estándares de salud y seguridad ocupacional y sus funcionarios de Cumplimiento llevan a cabo inspecciones del lugar de trabajo para asegurar el cumplimiento de la ley.

INSPECCIÓN:
La ley exige que se brinde la oportunidad a un representante del empleador y un representante autorizado de los empleados de acompañar al funcionario de Cumplimiento con el objetivo de asistir en la inspección. Según AS 18.60.087, el tiempo que pasa un empleado asistiendo en la inspección debe considerarse como tiempo trabajado y el empleado debe recibir la compensación que corresponda.

En caso de que no haya un representante autorizado de los empleados, el funcionario de Cumplimiento deberá consultar a un número razonable de empleados en cuanto a las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

QUEJA RESPECTO AL CUMPLIMIENTO:
Los empleados o sus representantes tienen derecho a presentar una queja por escrito ante la oficina del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska más cercana solicitando una inspección si consideran que existen condiciones no saludables o inseguras en su lugar de trabajo. Sus nombres no se darán a conocer si se solicita.

Los empleados y sus representantes tienen derecho a llamar la atención de un inspector ante posibles violaciones por escrito o en forma verbal.

La ley dispone que los empleados no puedan ser despedidos o discriminados de modo alguno por presentar quejas sobre salud y seguridad o por ejercer sus derechos bajo la ley.

QUEJA POR DISCRIMINACIÓN:
De conformidad con la AS 18.60.089, un empleado no puede ser despedido ni discriminado porque presentó una queja, instituyó o hizo que se instituya un procedimiento relacionado con la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, o ha testificado o se espera que testifique en un procedimiento relacionado con la seguridad y la 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.

CITACIÓN:
Si al momento de la inspección el funcionario de Cumplimiento cree que un empleador ha violado la ley, se emitirá una citación alegando tal violación al empleador. Cada citación especificará el período de tiempo dentro del cual se deberá corregir la supuesta violación.

La citación debe exhibirse de manera destacada en o cerca del lugar de la supuesta violación durante cinco días o hasta que se corrija, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados sobre los peligros que pueden existir ahí.

PENA PROPUESTA:
La ley propone penas obligatorias contra los empleadores de hasta $15,625.00 por cada violación grave y penas opcionales de hasta $15,625.00 por cualquier otra violación. Se pueden proponer penas de hasta $15,625.00 por día para cuando no se corrigen las violaciones dentro del período de tiempo propuesto. Además, a todo empleador que deliberadamente o en repetidas ocasiones viole la ley se le pueden imponer penas de hasta $156,259.00 por cada violación. Los suplementos de sanciones actuales se pueden encontrar aquí: https://labor.alaska.gov/lss/program_directives.htm.

La ley también dispone de sanciones penales. Toda violación deliberada que resulte en la muerte de un empleado, al momento de la condena, puede ser penada con una multa no mayor a $10,000 o con prisión durante no más de 6 meses o con ambas cosas. La condena de un empleador luego de una primera condena duplica estas penas máximas.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:
Así como dispone de penas para violaciones, la ley también alienta esfuerzos por parte de los empleados y de la gerencia, antes de una inspección, para reducir las lesiones y enfermedades que puedan surgir del empleo.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska alienta a empleados y empleadores a reducir los peligros en el lugar de trabajo de manera voluntaria y a desarrollar y mejorar programas de salud y seguridad en todas las industrias y lugares de trabajo.

Tal acción cooperativa se debería concentrar inicialmente en la identificación y eliminación de peligros que podrían causar la muerte, lesiones o enfermedad a empleados y supervisores. A pedido del empleador, el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska enviará un asesor que inspeccionará las instalaciones e identificará peligros sin imponer penas.

MÁS INFORMACIÓN:
Podrá obtener información adicional o copias de la ley, los estándares específicos de salud y seguridad y otras normas del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska, División de Estándares Laborales y de Seguridad, Salud y Seguridad Ocupacional de Alaska en las direcciones que aparecen en la parte inferior de esta página.

QUEJAS DEL PROGRAMA:
Según un plan aprobado el 31 de julio de 1973 por el Departamento de Trabajo de EE.UU., Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), el Estado de Alaska provee protección de salud y seguridad en el trabajo para trabajadores en todo el Estado. La OSHA controlará el funcionamiento de este plan para asegurarse de que amerite la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja relacionada con la administración estatal de este plan, directamente ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., OSHA, Región X, 300 Fifth Avenue, Suite 1280, Seattle, WA 98104 o llame a (206) 757-6700.

ES SU DERECHO SABER Sobre sustancias y agentes físicos peligrosos y tóxicos

AS 18.60.068 exige que esta información se exhiba en un lugar destacado en las instalaciones de la empresa.

- Los empleadores deben informar a los empleados sobre los lugares y la naturaleza de las operaciones, que podrían resultar en exposición a sustancias o agentes físicos peligrosos o tóxicos.
- Los empleadores deben mantener archivados y poner a disposición durante el turno de trabajo hojas de datos de seguridad (SDS) para cada sustancia tóxica o peligrosa o agente físico al que los empleados puedan estar expuestos.
- Los empleadores deben eliminar a los empleados de la exposición a la sustancia o al agente físico si no se puede obtener una SDS y proporcionarla a los empleados dentro de los 15 días calendario de una solicitud.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska brindará asistencia a los empleadores en forma de ayudas para el desarrollo de programas de SDS, revisión de programas en el sitio y seminarios de seguridad.

Para recibir mayor información, los empleados, empleadores y ciudadanos preocupados pueden comunicarse con el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska, División de Estándares Laborales y de Seguridad, Salud y Seguridad Ocupacional, http://labor.alaska.gov/lss/osthome.htm.

• Asesoramiento y Capacitación 1-800-656-4972 • Aplicación 1-800-770-4940 • Línea directa de OSHA las 24 horas 1-800-321-6742

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

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

675 7th Avenue, Station J
Fairbanks, AK 99701-4596
(907) 451-2890 o
(907) 451-2888

AS 18.60.058 (a) requiere que los empleadores notifiquen a AKOSH o OSHA dentro de las ocho horas de una hospitalización, pérdida de un ojo, amputación o muerte.

AKOSH 1-800-770-4940 o Línea directa de OSHA las 24 horas 1-800-321-6742

STATE OF ALASKA LABOR STANDARDS & SAFETY Alaska Occupational Safety and Health

Rev. junio 2022

INFORMACIÓN DE EMERGENCIA

MÉDICO _____

AMBULANCIA _____

HOSPITAL _____

POLICÍA _____

DEPT. DE BOMBEROS _____

OTRO _____

1111 West 8th Street, Suite 304
P.O. Box 111149
Juneau, AK 99811-1149
Teléfono: (907) 465-4855

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

675 Seventh Avenue, Station J1
Fairbanks, AK 99701-4596
Teléfono: (907) 451-2890

Todos los casos de víctimas mortales o de lesiones que resulten en hospitalizaciones deben informarse inmediatamente (dentro de las 8 horas) al Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska, División de Normas Laborales y Seguridad al 1-800-770-4940 o a la línea de atención las 24 horas de OSHA al 1-800-321-6742 (AS 18.60.058(a))

ALASKA DEPARTMENT OF LABOR & WORKFORCE DEVELOPMENT

Rev 2/2018

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.

Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0124

ALASKA

SP-AK-S

© 2024 ALLC

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0124 • 0324 • v20

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240320

Compliance Date January 2024

Always Designing for People®