



DERECHOS DEL TRABAJADOR · ALASKA

Conozca sus derechos en Alaska

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

—

Lea esto primero — Alaska juega con reglas distintas a las de los 48 estados continentales. El salario mínimo es \$14.00, NO existe ningún crédito por propinas, las horas extra son diarias además de semanales, y desde el 1 de julio de 2025 todo trabajador en Alaska acumula licencia por enfermedad pagada. Si su empleador lo trajo a Alaska, también puede deberle el viaje de regreso.

Información general solamente — no es asesoría legal.

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

El salario mínimo

- El salario mínimo de Alaska es \$14.00 por hora, vigente desde el 1 de julio de 2026 (un paso de la Medida Electoral 1). Sube a \$15.00 el 1 de julio de 2027; después de eso, se ajusta anualmente por inflación a partir del 1 de enero de 2028 (IPC-U de Anchorage). El salario aplica a todas las horas trabajadas en un período de pago, sin importar cómo le paguen — por tiempo, por pieza o por comisión — a menos que aplique claramente una exención específica.
- Umbral salarial de exención: los empleados exentos ejecutivos, administrativos y profesionales deben ganar un salario de al menos dos veces el salario mínimo por las primeras 40 horas — dos veces la tasa por hora por 40, por semana. La regla es una fórmula; aquí se presenta como la fórmula.

Propinas — no hay crédito por propinas

ATENCIÓN — NO hay crédito por propinas en Alaska. Su empleador nunca puede aplicar sus propinas hacia el salario mínimo; el estatuto lo dice directamente. Deben pagarle los \$14.00 completos antes de las propinas. El salario federal con propinas de \$2.13 no existe aquí.

Horas extra

- Horas extra diarias Y semanales: más de 8 horas en un día O más de 40 horas en una semana significa una vez y media su tasa regular por las horas en exceso. El disparador diario de Alaska es más estricto que la ley federal.
- Excepción para empleadores pequeños: la prima de horas extra se debe solo si su empleador tiene cuatro o más empleados en total. Con tres o menos, puede pagarse tiempo sencillo por todas las horas.
- Planes flexibles de horas de trabajo — la única excepción a las horas extra diarias: bajo un Plan Voluntario Flexible de Horas de Trabajo escrito y aprobado por el Departamento, usted puede trabajar hasta 10 horas al día sin horas extra diarias para comprimir una semana de 35 a 40 horas. El plan debe ser aprobado por el Departamento ANTES de usarse, usted debe firmar y fechar su copia, la participación debe ser voluntaria y nunca una condición de empleo, y un plan pensado para esquivar las horas extra será denegado. Las desviaciones sustanciales pueden anularlo.
- Sin tiempo compensatorio: darle tiempo compensatorio en lugar de salarios de horas extra no es legal en Alaska — las horas extra deben pagarse en el cheque y mostrarse en el talón de pago. Que le paguen un salario no lo hace exento por sí solo; sus deberes y el método de pago deciden.

Reglas de pago

- Frecuencia de pago — su elección: períodos de pago mensuales o quincenales a elección del empleado, a menos que usted y su empleador acuerden en un contrato inicial anual períodos mensuales.
- Talón de pago: cada período de pago, su talón debe mostrar las horas de tiempo sencillo y de horas extra realmente trabajadas, la tasa de pago, los salarios brutos, los impuestos y otras deducciones autorizadas, y las fechas de inicio y fin del período de pago.

ATENCIÓN — las deducciones están muy limitadas. Los faltantes de efectivo o caja, o la propiedad perdida o robada, pueden deducirse SOLO si usted admitió voluntariamente y por escrito haber tomado personalmente la cantidad específica. Los pagos de préstamos necesitan su autorización escrita — una autorización general firmada al ser contratado no es válida. Las deducciones no pueden bajar su pago del salario mínimo ni tocar las horas extra.

- Cambios de tasa: su empleador puede cambiar su tasa de pago solo con aviso escrito a más tardar el día de pago anterior a que el cambio entre en vigor. El trabajo después de ese día de pago es a la nueva tasa.

Pago final

- Despedido: sus salarios vencen dentro de los 3 días hábiles siguientes a la terminación, sea cual sea la causa — el conteo excluye fines de semana y días festivos. El pago vence donde normalmente le pagan, o en un lugar que ambos acuerden.
- Renuncia: sus salarios vencen el siguiente día de pago regular que sea al menos 3 días después de que su empleador recibió su aviso de terminación.
- Penalidad por pago tardío: un empleador que no cumpla el plazo puede deber sus salarios regulares desde el momento de la demanda hasta el momento del pago, o por 90 días hábiles, lo que sea menor. En una acción que trae el Departamento, la penalidad es obligatoria, calculada sobre su tasa de tiempo sencillo por un día de 8 horas.

Descansos

- Adultos (18 años o más): Alaska no exige descansos. Menores de 14 a 17 años: un descanso de al menos 30 minutos si trabaja 5 o más horas consecutivas y seguirá trabajando. Si se dan descansos: un descanso de menos de 20 minutos debe ser PAGADO; un período de comida de más de 20 minutos puede ser sin pago solo si usted no hace ningún trabajo durante él.

Licencia por enfermedad pagada

- Licencia por enfermedad pagada — todo empleador, desde el 1 de julio de 2025 (Medida Electoral 1). Acumulación: 1 hora por cada 30 horas trabajadas, desde su primer día. Usted puede usar la licencia a medida que se acumula — no hay período de espera. Solo cuentan las horas realmente trabajadas; se asume que los empleados exentos de horas extra trabajan 40 horas por semana (o su semana normal, si es menos).

ATENCIÓN — los topes se dividen a los 15 empleados. Empleadores con 15 o más empleados: usted acumula y puede usar hasta 56 horas al año. Menos de 15: 40 horas al año. Un empleador puede fijar límites mayores. El tamaño se calcula con un conteo de horas equivalentes a tiempo completo del año calendario anterior que incluye horas de tiempo parcial, tiempo completo Y de temporada.

- Traslado de saldo: la licencia no usada pasa al año siguiente y su saldo puede crecer más allá del tope — pero su empleador no tiene que dejarle USAR más de 56 o 40 horas en un año. El Departamento agrega: un empleador que adelanta la cantidad anual completa al inicio del año no tiene que trasladar la licencia no usada.

- Para qué puede usarla: su propia enfermedad, lesión, condición de salud, diagnóstico, cuidado, tratamiento o cuidado preventivo; cuidar a un familiar — definido ampliamente: familia inmediata, una pareja doméstica, relaciones de crianza temporal o tutela legal, in loco parentis, o cualquier persona cuya asociación cercana sea el equivalente de familia — por las mismas necesidades; y ausencias necesarias por violencia doméstica, agresión sexual o acoso: atención médica o psicológica, servicios de ayuda a víctimas, reubicación o asegurar su hogar, o servicios y procedimientos legales.
- Aviso y papeles: para una licencia previsible, haga un esfuerzo de buena fe por avisar con anticipación y programarla de modo que no altere indebidamente las operaciones. La documentación puede exigirse SOLO para licencias de más de tres días laborales consecutivos, y nunca puede tener que explicar la naturaleza ni los detalles de la enfermedad. Para licencias por violencia, agresión o acoso, usted elige la prueba: un reporte policial, una declaración de un defensor de testigos, un documento judicial o su propia declaración escrita. La licencia puede usarse en incrementos de una hora (o el incremento más pequeño de su sistema de nómina, si es menor).
- Su empleador NUNCA puede hacerle buscar su propio reemplazo como condición para tomar la licencia por enfermedad pagada, no puede contar la licencia estatutaria contra usted en una política de control de ausencias, y no puede tomar represalias contra usted por usarla o tratar de usarla. Interferir con el derecho está prohibido.

- Separación y recontratación: la licencia no usada NO se paga cuando usted se va (a menos que otra ley lo exija), y un empleador no puede forzar un pago en efectivo. Si lo recontratan dentro de seis meses, su licencia acumulada y no usada regresa de inmediato (a menos que usted haya aceptado un pago voluntario). Los traslados dentro del mismo empleador y los movimientos a un empleador sucesor conservan su licencia. Sus derechos no pueden renunciarse por ningún acuerdo, política o formulario — excepto una renuncia expresa en un convenio colectivo genuino. Un plan de PTO existente puede satisfacer la ley solo si cumple los mismos estándares de acumulación y uso Y se notifica a los empleados que el plan se usa de esa manera. Los empleadores deben dar aviso escrito del derecho de licencia (cantidad, términos, anti-represalias) al ser contratado — un aviso en el manual cuenta.
- Quién está cubierto: las exenciones son limitadas — categorías de salario submínimo, terapia ocupacional, empleo de prisioneros y la mayor parte de la lista de exenciones de la Ley de Salarios y Horas (agricultura, servicio doméstico en una casa privada, empleados gubernamentales, reparto de periódicos, menores de 18 años que trabajan 30 horas por semana o menos, conductores de taxi con contratos fijos, entre otros). Los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, de ventas externas y de comisión directa SÍ están cubiertos — el estatuto lo dice expresamente. Los trabajadores de temporada de la hospitalidad están cubiertos: no hay una exención general de temporada; la única exención de temporada es para el personal estacional de un campamento de verano residencial sin fines de lucro. Una posada, un hotel o un operador de tours que trata a sus contratados de verano como exentos está leyendo mal la ley.

ATENCIÓN — la línea de las 30 horas de los menores. Un menor de 18 años que trabaja 30 horas por semana o menos está exento de la licencia por enfermedad — pero en cualquier semana en que el menor trabaja MÁS de 30 horas, la licencia debe ganarse por TODAS las horas trabajadas esa semana.

- La licencia por enfermedad debe pagarse a su tasa regular de pago, y su licencia usada y su saldo deben aparecer en su estado de ganancias. Un empleador encontrado en violación es responsable por salarios perdidos o daños.

Reuniones de audiencia cautiva

- No pueden castigarlo por saltarse una reunión de discurso político o religioso. Su empleador no puede tomar ni amenazar con acción adversa porque usted se niega a asistir a una reunión patrocinada por el empleador cuyo propósito principal es la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos — «asuntos políticos» incluye expresamente si unirse o apoyar a una organización laboral — ni por negarse a escuchar esas comunicaciones. Un empleador que viole esto es responsable por sus salarios perdidos. Excepciones: comunicaciones que la ley exige, información que usted necesita para hacer su trabajo, cursos de educación superior, ejecutivos a quienes se exige escuchar comunicaciones comerciales, y las reuniones religiosas propias de una organización religiosa.

Licencia familiar y médica

- Trabajadores del sector privado: el piso federal de la FMLA — empleadores con 50 o más empleados; elegibilidad después de 12 meses y 1,250 horas; hasta 12 semanas laborales de licencia sin pago, con protección del puesto.
- La Ley de Licencia Familiar de Alaska es SOLO PARA EMPLEADORES PÚBLICOS: hasta 18 semanas de licencia con protección del puesto en un período de 12 o 24 meses por razones familiares y médicas que califican (elegibilidad: 35 o más horas por semana durante 6 meses consecutivos, o 17.5 o más horas por semana durante 12 meses consecutivos, y 21 o más empleados dentro de 50 millas por carretera). Es «pagada» solo usando su propia licencia acumulada — hasta dejar un saldo de cinco días para empleados estatales — no por ningún fondo estatal. Un trabajador de hospitalidad del sector privado no está cubierto por la Ley de Licencia Familiar de Alaska.

Cómo presentar un reclamo salarial

- Presente su reclamo ante el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral, Salarios y Horas. Use el paquete de reclamo salarial (formulario de reclamo, hoja de cálculo, declaración y una cesión que permite al Departamento perseguir el reclamo por usted). Reglas básicas: usted ya debería haber pedido los salarios a su empleador; el reclamo debe ser de más de \$50 y menos de \$20,000; no se aceptan reclamos contra empleadores públicos; usted carga con la carga inicial de la prueba. Después de la aceptación, el Departamento exige el pago y el empleador tiene 20 días para responder. Los reclamos de menos de \$20,000 también pueden ir al Tribunal de Reclamos Menores.
- Plazos — no se duerma con un reclamo. Los reclamos de salario mínimo y horas extra deben presentarse dentro de los 2 años del trabajo; los de tiempo sencillo o beneficios prometidos dentro de 3 años. En un tribunal, una acción por salarios mínimos, horas extra o daños liquidados no pagados queda barrida para siempre a menos que se inicie dentro de los dos años siguientes a que surge.
- Lo que puede recuperar: salarios mínimos u horas extra no pagados más una cantidad igual en daños liquidados. Solo para horas extra, un tribunal puede reducir los daños si el empleador prueba buena fe con evidencia clara y convincente — y no averiguar la ley de Alaska no es buena fe. Un acuerdo privado de un reclamo de horas extra no es válido a menos que el Departamento lo revise, y renunciar a los daños liquidados nunca puede ser una condición de empleo. Usted puede demandar por sí mismo (y por compañeros en situación similar) o ceder su reclamo al comisionado.

- Contactos: Salarios y Horas — (907) 269-4900, statewide.wagehour@alaska.gov. Oficinas en Anchorage (1251 Muldoon Road, Suite 113), Fairbanks (675 7th Avenue, Station J1) y Juneau (1111 West 8th Street, Suite 302). Horario 8:30 a.m. a 4:30 p.m., cerrado de 12:00 a 1:00 p.m.

Discriminación

- La Ley de Derechos Humanos de Alaska es más amplia que la ley federal. Bases ilegales: raza, religión, color, origen nacional, sexo, discapacidad física o mental — y en el empleo también edad, estado civil, cambios en el estado civil, embarazo y paternidad. Las represalias por oponerse a una práctica prohibida o participar en un procedimiento son ilegales. Cobertura: un «empleador» es cualquier persona con UNO O MÁS empleados en Alaska — muy por debajo del umbral federal. (El servicio doméstico en una casa privada está fuera de la definición de «empleado», y los clubes y asociaciones sin fines de lucro exclusivamente sociales, fraternales, caritativos, educativos o religiosos están fuera de «empleador».)

ATENCIÓN — el plazo se presenta en 300 días, y presente temprano de todos modos. La regla actual de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Alaska: comuníquese con la Comisión dentro de los 300 días del acto alegado; el personal le ayuda a redactar la queja, y esta debe notarizarse y presentarse dentro de los 300 días. La advertencia, en el mismo respiro: algunos materiales oficiales aún dicen 180 días (un cartel anterior de la Comisión y la página de Alaska de la EEOC). No espere — comuníquese con la Comisión tan pronto como pueda, bien dentro de cualquiera de los dos conteos. La Comisión puede otorgar solo una reparación completa (make-whole), no daños de tipo punitivo. Contactos: 800 A Street, Suite 204, Anchorage, AK 99501; (907) 274-4692; línea gratuita 1-800-478-4692; TTY/TDD 1-800-478-3177.

- EEOC — también 300 días para Alaska (un estado con aplazamiento): contra empleadores con 15 o más empleados (raza, color, origen nacional, sexo, religión, discapacidad) o 20 o más por edad. Si su empleador es más pequeño que los umbrales federales, la Comisión estatal anterior es su ruta.
- Los trabajadores de Anchorage también pueden presentar ante la Comisión de Igualdad de Derechos de Anchorage, cuyas propias preguntas frecuentes fijan el límite en 180 días calendario desde el último acto discriminatorio.

Transporte de regreso — la trampa de la temporada

ATENCIÓN — si su empleador lo trajo, su empleador le debe el regreso. Si el empleador proporcionó, pagó o le prestó el costo del transporte desde su lugar de contratación a un lugar dentro o fuera de Alaska, debe pagar su regreso (o proporcionar transporte) al lugar de contratación, u otro lugar que ambos acuerden, después de que el empleo termina.

Excepciones: no hay deber si lo terminaron por peleas, intoxicación, mentir en la solicitud de empleo o ausencias injustificadas de más de tres días laborales programados consecutivos; y si usted renuncia, no hay deber — A MENOS que renuncie porque el empleador no representó fielmente los salarios, el alojamiento o las condiciones de trabajo, o renuncie por razones de salud o seguridad. El transporte de regreso puede ser en sí un reclamo salarial — el paquete de reclamo tiene una línea para ello.

Fuentes

Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Alaska, Salarios y Horas — labor.alaska.gov/lss/whhome.htm; preguntas frecuentes: labor.alaska.gov/lss/whfaq.htm; planes flexibles de horas: labor.alaska.gov/lss/flex.htm; preguntas frecuentes de licencia por enfermedad pagada: labor.alaska.gov/lss/sick-leave-faq.html; paquete de reclamo salarial: akdol.us/lss/forms/wageclaim.PDF; comunicado del salario mínimo: labor.alaska.gov/news/2025/news25-11.htm. Estatutos de Alaska — AS 23.05.140 (pago y pago final), AS 23.10.065 (salario mínimo; sin crédito por propinas), AS 23.10.066–.069 (licencia por enfermedad pagada), AS 23.10.110 y AS 23.10.130 (recuperación; barrera de dos años), AS 23.10.380 (transporte de regreso), AS 23.10.490 (reuniones de audiencia cautiva), AS 39.20.500–.550 (Ley de Licencia Familiar de Alaska): akleg.gov. Comisión Estatal de Derechos Humanos de Alaska — quejas: humanrights.alaska.gov/services/complaints/. Preguntas frecuentes de la Comisión de Igualdad de Derechos de Anchorage: muni.org/Departments/AERC/Pages/FAQ.aspx. Departamento de Trabajo de EE. UU., leyes estatales de salario mínimo: dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state; EEOC de EE. UU., plazos del Distrito de San Francisco: eeoc.gov/field-office/sanfrancisco/timeliness.