



## PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y PARA LA SALUD EN EL TRABAJO

**LA LEY DE ALASKA EN 18.60.010 hasta. 105 - establece la protección de seguridad y para la salud por medio de la promoción de condiciones laborales seguras y saludables a lo largo del Estado. Los requisitos de la ley incluyen los siguientes:**

**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.

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 período 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 sanciones obligatorias contra los empleadores de hasta \$16,131.00 por cada infracción grave y sanciones opcionales de hasta \$16,131.00 por otras infracciones. Se podrán proponer multas de hasta \$16,131.00 por día por no corregir las infracciones dentro del período de tiempo propuesto. Además, a cualquier empleador que viole la ley intencional o repetidamente se le podrán imponer multas de hasta \$16,131.00 por cada infracción. Los suplementos sobre las penas actuales se pueden encontrar aquí: [https://labor.alaska.gov/lss/program\\_directives.htm](https://labor.alaska.gov/lss/program_directives.htm).

La ley también prevé sanciones penales. Cualquier violación intencional que resulte en la muerte de un empleado luego de ser condenado se castigará con una multa de no más de \$10,000 o con prisión por no más de 6 meses, o con ambas. La condena de un empleador después de una primera condena duplica estas penas máximas.

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.

**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 IX, 90 7th St., Suite 2650, San Francisco, CA 94103, teléfono (415) 625-2547.

### 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 a los que 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.

Para mayor información, los empleadores, empleados y ciudadanos interesados pueden contactar al Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional de Alaska, División de Estándares Laborales y Seguridad, Salud Ocupacional y Salubridad <http://labor.alaska.gov/lss/oshhome.htm>.

♦ <b>Consultas y Capacitación 1-800-656-4972</b>	♦ <b>Acciones de Cumplimiento 1-800-770-4940</b>	♦ <b>Línea OSHA de atención 24-horas 1-800-321-6742</b>
1111 West 8 <sup>th</sup> Street, Suite 304 P.O. Box 111149 Juneau, AK 99811-1149 (907) 465-4855	1251 Muldoon Road, Ste 109 Anchorage, AK 99504 (907) 269-4940	675 7 <sup>th</sup> Avenue, Station J, Fairbanks, AK 99701-4596 (907) 451-2890 or (907) 451-2888



Revisado en noviembre de 2024

Como lo exige la 18.60.058 (a), los empleadores deben notificar a AKOSH/OSHA dentro de ocho horas sobre cualquier fatalidad u hospitalización.  
**AKOSH 1-800-770-4940 or 24 hour OSHA hotline 1-800-321-6742**

## 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

## 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 período 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**

EmpleadorBy \_\_\_\_\_  
 Por \_\_\_\_\_  
 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 los siguientes:

<b>ANCHORAGE</b> 3301 Eagle Street, Suite 304 Anchorage, AK 99503 (907) 269-4980	<b>FAIRBANKS</b> 675 7th Avenue, Station K Fairbanks, AK 99701-4586 (907) 451-2889	<b>JUNEAU</b> 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 concurrentes en el lugar de trabajo proporcionado por el empleador.

Form 07-6120 (Revised 05/2012)



### Aviso para los Empleados

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

**El propósito del UI es proporcionar un reemplazo parcial de salarios entre empleo si** una empresa tiene que reducir salarios u horas, o despedir temporalmente a trabajadores, el seguro de desempleo les brinda a los trabajadores seguridad financiera y poder adquisitivo temporal para que puedan permanecer en la comunidad. Esto, a su vez, ayuda a los empleadores a conservar su fuerza laboral capacitada. Los pagos del seguro de desempleo mejoran la economía en las comunidades de Alaska hasta que los trabajadores desempleados vuelvan a trabajar. El seguro de desempleo ayuda a reducir los problemas familiares y comunitarios causados por los despidos o la falta de empleo.

**Tanto usted como su empleador pagan sus primas de seguro de desempleo (impuestos).** Usted paga aproximadamente el 27 por ciento y su empleador paga el 73 por ciento. En términos generales, si recibe una semana de beneficios de desempleo, recibe tanto o más de lo que pagó al programa durante el año. Su empleador puede retener de sus ganancias la parte del impuesto al seguro de desempleo que corresponde al empleado. Los salarios que exceden el salario máximo anual imponible establecido para el año calendario no están sujetos a impuestos. La base salarial anual máxima imponible de los años actuales y anteriores y la porción del empleado de las tasas del impuesto al seguro de desempleo se publican en el sitio web del Impuesto al Seguro de Empleo en: [labor.alaska.gov/estax/faq/w1.htm](http://labor.alaska.gov/estax/faq/w1.htm).

**Al igual que como con cualquier seguro, debe cumplir con ciertos requisitos para ser elegible para los beneficios.** Debe haber ganado salarios en trabajos cubiertos por la ley, presentar su reclamo de seguro de desempleo y registrarse para trabajar en el Servicio de Empleo de Alaska o con su seguro. También debe estar preparado, dispuesto y ser capaz de aceptar un trabajo adecuado. Si renuncia o lo despiden de su último trabajo, o si algo le impide aceptar un trabajo a tiempo completo, es posible que no sea elegible inmediatamente 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 voz (800) 770-8255.

**Es posible que tenga derecho a un reembolso de las contribuciones excedentes como empleado** para el Fondo Fiduciario del UI si tuvo dos o más empleados en un año calendario, sus retenciones superaron el impuesto máximo anual para empleados y su pago en exceso 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).

El Programa de Seguro de Desempleo de Alaska está financiado en un 100 por ciento por el Departamento de Trabajo y Desarrollo de EE. UU. a través de una subvención por un total de \$25,815,406. Somos un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los empleadores de Alaska están obligados por ley a publicar este aviso. Formulario 07-1012 (Rev. 12/24)



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

A partir del 1 de enero de 2025, el salario mínimo en Alaska será de \$11.91 por hora.

El Estatuto de Alaska 23.10.050 – 23.10.150 establece estándares de salario mínimo y pago de horas extras para el empleo sujeto a sus disposiciones. Estas disposiciones se aplican de manera general a todos los empleados. Sin embargo, los conductores de autobuses escolares recibirán al menos dos veces el salario mínimo de Alaska. A continuación, se presentan otras excepciones al requisito de salario mínimo.

**Los requisitos de salario mínimo y horas extra de Alaska no se aplican a ninguna persona empleada de las siguientes maneras:**

- ♦ En agricultura;
- ♦ En la captura de vida acuática; o la recolección manual de camarones;
- ♦ En servicio doméstico (incluyendo el cuidado de niños) en un hogar privado o con un negocio;
- ♦ Por el gobierno de los EE. UU., a nivel estatal o local (es decir, subdivisiones políticas);
- ♦ En servicio voluntario en las actividades sin fines de lucro de una organización religiosa o caritativa, un cementerio, una institución educativa u otra organización sin fines de lucro que esté relacionada únicamente con las actividades sin fines de lucro de la organización;
- ♦ En una capacidad ejecutiva, profesional o administrativa de buena fe según se define en las regulaciones del Comisionado de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral y en la FLSA; o en ciertas ocupaciones informáticas, o como vendedor externo, o como cualquier vendedor que trabaje sobre la base de una comisión directa;
- ♦ Jóvenes menores de 18 años empleados a tiempo parcial durante no más de 30 horas por semana;
- ♦ Una persona que trabaje para un concesionario de vehículos motorizados y cuyo deber principal es (a) recibir, analizar o hacer referencia a solicitudes de servicio, reparación o análisis de vehículos motorizados; (b) organizar el financiamiento para la venta de vehículos motorizados y productos y servicios relacionados que forman parte de la venta; o (c) solicitar, vender o intercambiar vehículos motorizados; o
- ♦ Una persona que proporcione servicios médicos de emergencia únicamente de forma voluntaria; presta servicios en un departamento de bomberos a tiempo completo únicamente de forma voluntaria; o proporciona servicios de patrulla de esqui de forma voluntaria;
- ♦ Un estudiante que participa en una práctica de la Universidad de Alaska según la descripción en AS 14.40.065;
- ♦ Un empleado con licencia según AS 08.54 y que está empleada por un guía registrado o guía maestro con licencia según AS 08.54 durante los primeros 60 días hábiles de su empleo durante un año calendario;
- ♦ Un taxista independiente que establezca el área y el horario de conducción, que paga bajo contrato una tarifa fija por el uso del taxi, permiso o servicios de despacho, y que es compensado únicamente por los clientes atendidos;
- ♦ Únicamente como vigilante o conserje de un local fuera de servicio durante más de cuatro meses;
- ♦ En la entrega de periódicos al consumidor;
- ♦ En la búsqueda de placeres o minerales de roca dura;
- ♦ Una persona que participa en actividades para una organización religiosa, caritativa, o educativa, o un cementerio, una institución recreativa o educativa sin fines de lucro donde, de hecho, no existe una relación empleador-empleado, y donde los servicios son prestados a la organización bajo un requisito de actividad laboral según AS 47.27 (programa de asistencia temporal de Alaska);
- ♦ Por un centro educativo o de cuidado infantil sin fines de lucro para servir en lugar de un padre de menores en la residencia si el empleo requiere residencia en el centro y se compensa en efectivo, sin incluir alojamiento y comida, 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 estándar no excederá de cuarenta horas por semana u ocho horas por día. Si un empleador considera necesario emplear a un empleado que exceda estos estándares, las horas extras se compensarán a una tasa de una vez y media la tasa de pago regular.

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

- ♦ Por un empleador que emplee a tres o menos personas en el curso regular de sus negocios;
- ♦ Una persona empleada en la manipulación, envasado, almacenamiento, pasteurización, secado, enlatado o preparación en su estado crudo o natural de productos agrícolas u hortícolas para el mercado, o en la elaboración de queso, mantequilla u otros productos lácteos;
- ♦ Empleados agrícolas;
- ♦ Un empleado contratado como marinero;
- ♦ Trabajadores dedicados a plantar o cuidar árboles, cortar, inspeccionar, trozar o talar madera, preparar o transportar troncos u otros productos forestales al aserradero, planta de procesamiento, ferrocarril u otra terminal de transporte si el número total de empleados en dichas operaciones madereras no excede los 12;
- ♦ Una persona empleada como comprador externo de aves de corral, huevos, crema o leche en su estado crudo o natural;
- ♦ Empleados de hospitales cuyas funciones incluyan la prestación de servicios médicos;
- ♦ Un empleado sujeto a un plan de horario de trabajo flexible que esté incluido como parte de un convenio de negociación colectiva;
- ♦ Un empleado bajo un plan de trabajo flexible voluntario si el empleado y el empleador han firmado un acuerdo escrito que ha sido aprobado por el Departamento (Se deben pagar tarifas de horas extras por trabajo de más de 40 horas a la semana y por encima de las horas especificadas en el plan de horas de trabajo flexible no incluidas en un acuerdo de negociación colectiva);
- ♦ Un asistente de salud comunitario contratado por una organización de salud local o regional según se definen dichos términos en AS 18.28.100;
- ♦ Trabajo realizado por ciertos mecánicos a tarifa plana dedicados principalmente al mantenimiento de automóviles, camiones livianos y casas rodantes, sujeto a ciertas disposiciones específicas (véase AS 23.10.060(d)(17)).

**NOTA:** Esta no es una lista completa de exenciones a las disposiciones sobre salario mínimo y horas extras. Consulte AS 23.10.055 y AS 23.10.060. El texto anterior tiene únicamente fines informativos y no debe interpretarse como si tuviera efectos legales.

Las consultas deben dirigirse a: Wage and Hour Administration, Alaska Department of Labor and Workforce Development, 1251 Muldoon Road, Suite 113, Anchorage, AK 99504 Teléfono: (907) 269-4909 Correo electrónico: [rights.wagehour@alaska.gov](mailto:rights.wagehour@alaska.gov)

### Mantenimiento de registros

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

Revisado November 2024

## 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 A 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, perfiladores 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 eléctricas 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 ciertas circulares, ciertas 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 detall, 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.

**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**

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 despidió o tome otras medidas contra usted porque denunció o se oponga al acoso sexual.

Alaska State Commission for Human Rights  
 1901 Bragaw St, Suite 300, Anchorage, AK 99508  
 Línea Gratuita: 800-478-4692  
 En Anchorage: 274-4692

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