



## **NOTICE: NORTH CAROLINA WORKERS COMPENSATION**

---

**This business operates under North Carolina Workers Compensation Law.**

WORKERS MUST REPORT ALL ACCIDENTS IMMEDIATELY TO THE EMPLOYER BY ADVISING THE EMPLOYER PERSONALLY, OR AN AGENT, REPRESENTATIVE, BOSS, SUPERVISOR OR FOREMAN OF THE EMPLOYER.

**Workers Compensation insurance benefits are provided through:**

BerkleyNet

**To report a claim, contact us at:**

Website: [berkleynet.com](http://berkleynet.com)

Email: [claimops@berkleynet.com](mailto:claimops@berkleynet.com)

Address: 9301 Innovation Drive, Suite 200, Manassas, VA 20110

Phone: 877.497.2637

Fax: 866.275.6320

EMPLEADOR: ESTA INFORMACIÓN DEBE ESTAR *PROMINENTEMENTE* VISIBLE.  
REGLA 201 DE LA COMISIÓN INDUSTRIAL

## **INFORMACIÓN SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL**

### **Instrucciones para Empleadores y Empleados**

---

Todo empleado de este negocio que sufre lesiones relacionadas al trabajo puede tener derecho a beneficios de compensación laboral por parte del empleador o el portador de seguro del empleador, excepto oficiales ejecutivos expresamente excluidos.

---

#### — INFORMACIÓN IMPORTANTE EN CASO DE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD OCUPACIONAL —

El empleado deberá:

1. Notificar inmediatamente por escrito al empleador sobre la lesión o enfermedad ocupacional. El no informar al empleador dentro de los treinta (30) días después de una lesión o desarrollo de una enfermedad ocupacional, o el rehusar servicios médicos provistos por el empleador, pueden privar al empleado del derecho a compensación.
2. Hacer un reclamo a la Comisión Industrial (Industrial Commission) dentro de los dos (2) años de ocurrir el accidente o lesión, o dos (2) años después de la muerte, incapacidad o incapacitación causada por una enfermedad ocupacional. (Forma 18 de la Comisión puede ser utilizada para dar notificación al empleador y hacer el reclamo en la Comisión.) En caso de una lesión fatal, el reclamó deberá ser hecho por uno o más dependientes o herederos del empleado dentro de los dos (2) años después de la muerte del empleado.
3. Si no se llega a un acuerdo con el empleador en relación al pago de compensación por lesión o enfermedad ocupacional, o si hay un desacuerdo en cuanto se debe de la compensación, el empleado lo mas pronto posible debe pedir una audiencia a la Comisión Industrial para que decidan sobre los méritos del caso. Los beneficios pueden ser negados si la petición se hace después de dos (2) años de la fecha de la lesión o de el último pago de compensación.

---

El empleador debe:

1. Proveer todo servicio de hospital, médico, quirúrgico, y servicios de rehabilitación necesarios para la cura, el alivio y la minimización del período de incapacitación del empleado. N.C.G.S. §97-25. Mantener un archivo y reportar a la compañía de seguro/administrador de compensación TODAS las lesiones ocurridas a sus empleados usando la Forma 19 de la Comisión. El empleador, o el portador de seguro deben enviar por correo la Forma 19 a la Comisión Industrial dentro de los cinco (5) días de ocurrido el reporte de una lesión que causa la ausencia del empleado por más de un (1) día o \$2,000.00 o más en tratamiento médico, excluyendo tratamientos provistos en el trabajo. N.C.G.S. §97-92.
2. Pagar compensación al empleado de acuerdo con lo provisto en el la Ley de Compensación Laboral para incapacidad. Los acuerdos de pago de compensación entre empleador y empleado deberán ser sometidos a la Comisión Industrial para su apruebo.

---

Información sobre alivio médico y monetario por lesiones ocurridas en el empleo.

**NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION**  
4340 MAIL SERVICE CENTER  
RALEIGH, NORTH CAROLINA 27699-4340  
(919) 807-2500

EMPLOYER: THIS MUST BE *PROMINENTLY* POSTED. I.C. RULE 201.

## **WORKERS' COMPENSATION NOTICE And Instructions to Employers and Employees**

---

All employees of this business suffering work-related injuries may be entitled to Workers' Compensation benefits from the employer or its insurance carrier, except specifically excluded executive officers.

---

### — IMPORTANT THINGS TO DO IN CASE OF INJURY OR OCCUPATIONAL DISEASE —

#### The Employee Should:

1. Immediately give the employer notice in writing of injury or occupational disease. Failure to inform the employer within thirty (30) days after an injury or the development of most occupational diseases, or the refusal to accept medical services provided by the employer, may deprive the employee of the right to compensation.
2. File claim with the Industrial Commission within two (2) years of the accidental injury or two (2) years after the death, disability or disablement caused by an occupational disease. (The Commission's Form 18 may be used to give notice to employer and to file a claim.) In case of fatal injury, claim must be filed by one or more dependents or next of kin of the deceased employee within two years after such death.
3. If no agreement is reached with the employer with regard to payment of compensation for injury or occupational disease, or if a disagreement develops over compensation due, the employee should promptly request the Industrial Commission to hold a hearing to decide the issues. Benefits may be denied if the request is made more than two (2) years after the date of injury or last payment of cash compensation.

---

#### The Employer Should:

1. Provide all necessary medical, surgical, hospital and rehabilitation services reasonably required to effect a cure, give relief and lessen the period of the employee's disability. N.C.G.S. §97-25. Keep a record and report to insurance carrier/compensation administrator ALL injuries suffered by its employees on the Commission's Form 19. The employer, or the carrier/administrator on its behalf, must mail a Form 19 report to the Industrial Commission within five (5) days of the occurrence or report of an injury causing more than one day's absence from work or \$2,000.00 or more in medical treatment, other than treatment provided at the work place. N.C.G.S. §97-92.
2. Pay compensation in accordance with the provisions of the Workers' Compensation Act for disability. Agreements between employer and employee to pay compensation must be submitted to the Industrial Commission for approval.

---

Información sobre alivio medico y monetario para heridas ocurriendo al lugar del trabajo.

**NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION**  
4340 MAIL SERVICE CENTER  
RALEIGH, NORTH CAROLINA 27699-4340  
(919) 807-2500



# N.C. Department of Labor Wage and Hour Notice to Employees



## Wage and Hour Act

**Minimum Wage: \$7.25 per hour (effective 7/24/09).** Employers in North Carolina are required to pay the higher of the minimum wage rate established by state or federal laws. The federal minimum wage increased to \$7.25 per hour effective July 24, 2009; therefore, employers in North Carolina are required to pay their employees at least \$7.25 per hour.

An employer may pay as little as \$2.13 per hour to tipped employees so long as each employee receives enough in tips to make up the difference between the wages paid and the minimum wage. Employees must be allowed to keep all tips, except that pooling is permitted if no employee's tips are reduced more than 15 percent. The employer must keep an accurate and complete record of tips as certified by each employee monthly or for each pay period. Without these records, the employer may not be allowed the tip credit.

Certain full-time students may be paid 90 percent of the minimum wage rounded to the lowest nickel.

## Overtime

Time and one-half must be paid after 40 hours of work in any one workweek, except after 45 hours at seasonal recreational and amusement establishments. The state overtime provision does not apply to some employers and employees who are exempt.

## Youth Employment

**Rates for all youths under 18 years old are:** Youth employment certificates (YEC) are required. To obtain a YEC, please visit our Web site at [www.ncdohr.com](http://www.ncdohr.com).

**Hazardous or Detrimental Occupations:** State and federal labor laws protect youth workers by making it illegal for employers to hire them in dangerous jobs. For example, non-agricultural workers under 18 years of age may not operate a forklift; operate many types of power equipment such as meat slicers, circular saws, hand saws, bakery machinery or wood-working machines; work as an electrician or electrician's helper; or work from any height above 10 feet, including the use of ladders and scaffolds. For a complete list of prohibited jobs, please visit our Web site at [www.ncdohr.com](http://www.ncdohr.com).

**Additional rules for 16- and 17-year-olds are:** No work between 11 p.m. and 5 a.m. when there is school the next day. Exception: When the employer gets written permission from the youth's parents and principal.

**Additional rules for 14- and 15-year-olds are:**

*Where work can be performed:* Retail businesses, food service establishments, service stations and offices of other businesses. Work is not permitted in manufacturing, mining or construction, or with power-driven machinery, or on the premises of a business holding an ABC permit for the on-premises sale or consumption of alcoholic beverages, except that youths at least 14 years of age can work on the outside

grounds of the premises with written consent from a parent or guardian as long as the youth is not involved with the preparation, serving, dispensing or sale of alcoholic beverages.

**Maximum hours per day:** Three on school days; eight if a non-school day.

**Maximum hours per week:** 18 when school is in session; 40 when school is not in session.

**Hours of the day:** May work only between 7 a.m. and 7 p.m. (9 p.m. from June 1 through Labor Day).

**Breaks:** 30-minute breaks are required after any period of five consecutive hours of work.

**Additional rules for youths under 14 years old are:** Work is generally not permitted except when working for the youth's parents; in newspaper distribution to consumers; modeling; or acting in movie, television, radio or theater production.

These state youth employment provisions do not apply to farm, domestic or government work.

## Wage Payment

Wages are due on the regular payday. If requested, final paychecks must be mailed. When the amount of wages is in dispute, the employer's payment of the undisputed portion cannot restrict the right of the employee to continue a claim for the rest of the wages.

Employees must be notified of paydays, pay rates, policies on vacation and sick leave, and of commission, bonus and other pay matters. Employers must notify employees in writing or through a posted notice maintained in a place accessible to its employees of any reduction in the rate of promised wages at least 24 hours prior to such change.

Deductions from paychecks are limited to those required by law and those agreed to in writing on or before payday. If the written authorization that the employee signs does not specify a dollar amount, the employer must receive prior to payday (1) written notice of the actual amount to be deducted, (2) written notice of their right to withdraw the authorization, and (3) be given a reasonable opportunity to withdraw the authorization. The written authorization or written notice may be given in an electronic format, provided the requirements of the Uniform Electronic Transactions Act (Chapter 66, Article 40 of the N.C. General Statutes) are met.

The withholding or diversion of wages owed for the employer's benefit may not be taken if they reduce wages below the minimum wage. No reductions may be made to overtime wages owed.

Deductions for cash or inventory shortages or for loss or damage to an employer's property may not be taken unless the employee receives seven days' advance notice. This seven-day rule does not apply to these deductions made at termination. An employer may not use fraud or duress to require employees to pay back protected amounts.

If the employer provides vacation pay plans to employees, the employer shall give vacation time off or payment in lieu of time off, as required by company policy or practice. Employees must be notified in writing or through a posted notice of any company policy or practice that results in the loss or forfeiture of vacation time or pay. Employees not so notified are not subject to such loss or forfeiture.

The wage payment provisions apply to all private-sector employers doing business in North Carolina. The wage payment provisions do not apply to any Federal, state or local agency or instrumentality of government.

## Complaints

The department's Wage and Hour Bureau investigates complaints and collects back wages plus interest if they are due to the employee. The state of North Carolina may bring civil or criminal actions against the employer for violations of the law. The employee may also sue the employer for back wages. The court may award attorney's fees, costs, liquidated damages and interest.

Anyone having a question about the Wage and Hour Act may write or call:

N.C. Department of Labor  
Wage and Hour Bureau  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Phone: 1-800-625-2267 or (919) 807-2796  
Fax: (919) 807-2786  
E-mail: [ask.wageandhour@labor.nc.gov](mailto:ask.wageandhour@labor.nc.gov)  
[www.ncdohr.com](http://www.ncdohr.com)

## Employment at Will—Right-to-Work Laws

North Carolina is an employment-at-will state. The term "employment-at-will" simply means that unless there is a specific law to protect employees or there is an employment contract providing otherwise, then an employer can treat its employees as it sees fit and the employer can discharge an employee at the will of the employer for any reason or no reason at all.

North Carolina is a "right-to-work" state, which means that the right of a person to work cannot be denied or abridged because that person belongs—or does not belong—to a labor union. In addition, an employer cannot require any person, as a condition of employment or continuation of employment, to pay any dues, fees or other charges of any kind to a labor union. Also, an employer cannot enter into an agreement with a labor union whereby (1) non-union members are denied the right to work for the employer, (2) membership is made a condition of employment or continuation of employment, or (3) the labor union acquires an employment monopoly in any enterprise.

In addition, in *CWA v. Beck*, 487 U.S. 733 (1988), the U.S. Supreme Court stated that if a collective bargaining agreement between an employer and a labor union requires employees to

pay uniform periodic dues and initiation fees, employees who are not union members can object to the use of their payments for certain purposes and can only be required to pay their share of union costs relating to collective bargaining, contract administration and grievance adjustment. Thus, if you believe that you have been required to pay dues or fees used in part to support activities not directly related to the duties of collective bargaining, you may be entitled to a refund and to an appropriate reduction in future payments.

NCDOL does not have any enforcement authority of these laws, but if you have any questions, contact the Regional Office of the National Labor Relations Board (NLRB) at the following address and phone number:

NLRB—Region 11 Office  
Republic Square  
4035 University Parkway, Suite 200  
Winston-Salem, NC 27106-3325  
(336) 631-5201

## Employment Discrimination

The department's Employment Discrimination Bureau (EDB) enforces the Retaliatory Employment Discrimination Act (REDA). Employees involved in the following activities are protected from retaliation or discrimination by their employer:

- Workers' Compensation Claims
- Wage and Hour Complaints
- Occupational Safety and Health Complaints
- Mine Safety and Health Complaints
- Genetic Testing
- Sickle Cell or Hemoglobin Carriers
- N.C. National Guard Service
- The Juvenile Justice System
- Victims of Domestic Violence
- Pesticide Regulation Complaints

Employees who have questions about the application of REDA, or employees who believe they have been discriminated or retaliated against, should contact the EDB information officer:

N.C. Department of Labor  
Employment Discrimination Bureau  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Phone: 1-800-625-2267 or (919) 807-2831  
Fax: (919) 807-2824  
E-mail: [ask.edb@labor.nc.gov](mailto:ask.edb@labor.nc.gov)  
[www.ncdohr.com](http://www.ncdohr.com)

All complaints must be made within 180 days of the date of retaliation.

To find out more information about the power and to download all of the required state and federal forms, please visit our Web site at: <http://www.ncdohr.com/governmentsites>

Printed: 6/09

50,000 copies of this public document were printed at a cost of \$1,660.00, or \$33 per copy.

Wage and Hour Notice to Employees and OSH Notice to Employees must be posted together.

# OSH Notice to Employees

## Safety and Health (OSHA)

### N.C. Department of Labor Responsibilities

The state of North Carolina has a federally approved program to administer the Occupational Safety and Health Act (OSHA) in North Carolina. This program is administered by the N.C. Department of Labor, Occupational Safety and Health (OSH) Division.

The OSH Division has the following responsibilities and powers:

- **Inspections**—The OSH Division conducts workplace inspections that can be triggered by complaints, accidents or because the workplace has been randomly selected for an inspection.
- **Citations**—Following an inspection, the employer may be cited for one or more violations of the OSHA standards. The employer will be given a timetable to correct the violation to avoid further action.
- **Penalties**—An employer can be fined up to \$7,000 for each "serious" violation. An additional maximum \$7,000 penalty can be assessed for each day an employer fails to correct or abate a violation after the allotted time to do so has passed. A penalty of up to \$70,000 may be issued for each willful or repeat violation of an OSHA standard.
- **Criminal penalties** of up to \$10,000 may apply against employers who are found guilty of willfully violating any standard, rule or regulation that has resulted in an employee's death.

- **OSHA Standards**—The division adopts all federally mandated OSHA standards verbatim or can rewrite them to meet state conditions, as long as the new version is at least as strict as the federal standard.

A copy of any specific standard adopted by the OSH Division is available free of charge. The entire "General Industry" or "Construction Industry" standards are available for a nominal cost by calling 1-800-625-2267 or (919) 807-2875.

### Unemployment Insurance

NCDOL does not handle matters relating to unemployment insurance. If you would like information about unemployment insurance policies or procedures, please contact the local Employment Security Office or the N.C. Employment Security Commission at N.C. Employment Security Commission, Unemployment Insurance Division, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903, 1-866-278-3822; www.ncdcesc.com.

### Employer Rights and Responsibilities

Public and private sector employers have a "general duty" to provide their employees with workplaces that are free of recognized hazards likely to cause serious injury or death. Employers must comply with the OSHA safety and health standards adopted by the Labor Department.

- **Inspections**—An employer has the legal right to refuse to allow an inspector to enter the workplace without an administrative inspection warrant. If this occurs, the inspector will obtain a warrant to conduct the inspection. The employer has the right to accompany the inspector during the physical inspection.
- **Discrimination**—Any employer who retaliates in any way against an employee for filing a complaint or assisting an inspector is breaking the law. The department will investigate and may prosecute employers who take such action.

- **Citations**—If an OSH inspection results in one or more citations, the employer is required to promptly and prominently display the citation(s) at or near the place where the violation allegedly occurred. It must remain posted for three days or until the violation has been corrected or abated, whichever is longer.

- **Contesting Penalties**—Once an employer has been cited, he or she may request an "informal conference" with OSH officials to discuss the penalty, abatement or other issues related to the citation. This request must be made within 15 working days after the citation is received.

The employer may formally contest (by filing a "Notice of Contest") the citation(s) or proposed penalty to the N.C. Occupational Safety and Health Review Commission. The Review Commission is an independent body that hears and decides controversies by employers and employees concerning citations, abatement periods and penalties.

Employers wishing to know more about the procedures for filing a "Notice of Contest" should contact the Review Commission. Telephone: (919) 733-3589. Web site: www.oshhb.state.nc.us.

- **Records and Reports**—Employers with 11 or more employees, unless specifically exempted, are required to maintain updated occupational injury and illness records of their employees. Recordkeeping forms and information concerning these requirements may be obtained from the Education, Training and Technical Assistance Bureau, N.C. Department of Labor, 1101 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-1101. Call 1-800-625-2267 or (919) 807-2875.

- **Reporting Accidents**—Any on-the-job accident or illness requiring three or more employees to be hospitalized or that causes a fatality must be reported to the OSH Division within eight hours after it occurs or the employer can be fined up to \$7,000. To report an accident, call the OSH Division at 1-800-625-2267 or (919) 807-2796 during normal working hours. After hours, call the State Capitol Police at (919) 733-4646.

### Employee Rights and Responsibilities

Public and private sector employees must comply with occupational safety and health standards, rules, regulations and those orders issued under OSHA that relate to their own actions and conduct.

- **Complaints**—An employee has a right to make a complaint regarding workplace conditions he or she believes are unsafe, unhealthy or in violation of OSHA standards. When an OSH inspector is in an employee's workplace, that employee has a right to point out unsafe or unhealthy conditions and to freely answer any questions asked by the inspector. When making a complaint, the employee may request that his or her name be kept confidential.

To make a complaint, call 1-800-625-2267 or (919) 807-2796. Complaints also can be made online at www.nclabor.com.

- **Contesting Abatement**—Employees may contest any abatement period set as a result of an OSH inspection at their workplace. An employee has the right to appear before the Review Commission to contest the abatement period and seek judicial review.

### Other OSHA Information

- **Federal Monitoring**—The OSH Division is monitored by the U.S. Department of Labor. Federal authorities ensure that continued state administration is merited. Any person who has a complaint about the state's administration of OSHA may contact the Regional Office of the U.S. Department of Labor, 61 Forsyth St. S.W., Suite 6130, Atlanta, GA 30303.

- **Additional Information or Questions**—Anyone having a question about any of the above information may write or call:

N.C. Department of Labor  
Occupational Safety and Health Division  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Phone: 1-800-625-2267 or (919) 807-2796  
Fax: (919) 807-2856  
E-mail: [ask.osh@labornc.gov](mailto:ask.osh@labornc.gov)  
[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)



*Cherie Berry*  
Cherie Berry  
Commissioner of Labor

**THIS NOTICE MUST BE POSTED  
CONSPICUOUSLY. THIS POSTER  
IS AVAILABLE FREE OF CHARGE  
TO ALL NORTH CAROLINA  
WORKPLACES. CALL  
1-800-625-2267 or (919) 807-2796.**

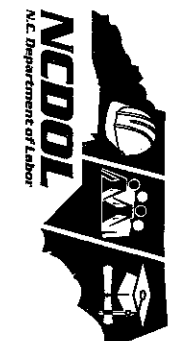
**1-800-NC-LABOR  
(1-800-625-2267)**

N.C. Department of Labor Internet Address:  
[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)

To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our Web site at: <http://www.nclabor.com/posters/posterinformation>

Printed 8/09

50000 copies of this public document were printed at a cost of \$1,668.63, or 5.0¢ per copy.



# Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

## Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados



### Acta de Pagos y Horarios

**Salario Mínimo: \$7.25 (con efecto 7/24/09).**

Los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar el más alto de los salarios mínimos establecidos por las leyes estatales o federales. El salario mínimo federal se incrementó a \$7.25 por hora con fecha efecto de 24 de julio de 2009, por lo tanto, los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar a sus empleados por lo menos \$7.25 por hora.

El empleador puede pagar el mínimo de \$2.13 por hora a empleados que reciben propinas, siempre y cuando cada empleado reciba suficientes propinas para cubrir la diferencia entre el pago recibido y el pago mínimo. Se debe permitir que los empleados se queden con todas las propinas, excepto cuando sea permitido crear un fondo común y que las propinas de cada empleado no sean reducidas en más de un 15%. El empleador deberá mantener la cuenta de todas las propinas de una manera precisa y completa, tal y como lo certifique cada empleado de forma mensual o para cada período de pago. Sin estos registros, no se le permitirá al empleador tener derecho al crédito por las propinas.

Ciertos estudiantes de tiempo completo pueden recibir 90% del pago mínimo, recordado al múltiplo inferior de cinco centavos.

### Tiempo Extra

Tiempo y medio debe ser pagado por tiempo de trabajo que exceda 40 horas en una semana laboral, con excepción de trabajo que exceda 45 horas en una semana laboral en establecimientos de recreo y diversión de temporada. La estipulación estatal de tiempo extra no es válida para algunos empleadores y empleados que están exentos.

### Empleo de Jóvenes Menores de Edad

Las reglas para todos los jóvenes menores de 18 años de edad son: Se requieren Certificados de Empleo a Menores (Youth Employment Certificates, YEC). Para obtener un certificado visite nuestro sitio de Internet: [www.nclabor.com](http://www.nclabor.com).

Ocupaciones peligrosas o perjudiciales: El estado y las leyes laborales federales protegen a los trabajadores menores de edad haciendo ilegal para los patronos que los contratan para desempeñar trabajos peligrosos. Por ejemplo, los trabajados no egresados menores de 18 años de edad no podrán operar un montacargas, operar varios tipos de equipo motorizado tales como máquinas de cortar césped, sierras circulares, sierras de banda, maquinaria de paletizada o máquinas de carpintería, trabajo de electricidad o como ayudante de electricista; o trabajo a cualquier altura por encima de 10 pies, incluyendo el uso de escaleras y andamios. Para una lista completa de trabajos prohibidos, por favor visite nuestro sitio web en [www.nclabor.com](http://www.nclabor.com).

**Reglas adicionales para jóvenes de 16 y 17 años:** No deben trabajar entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m., cuando tienen escuela al día siguiente. Excepción: cuando el empleador tiene permiso por escrito de los padres y del director de la escuela del menor.

**Reglas adicionales para jóvenes de 14 y 15 años:** *Donde pueden trabajar:* Comercios de venta al por menor, establecimientos que sirven comidas, estaciones de servicio y oficinas de otros negocios. No se permite el trabajo en fábricas, minas o lugares de construcción, o con maquinaria motorizada, o en los lugares de negocios que tengan una licencia de ABC

para la venta o consumo de bebidas alcohólicas; con la excepción de que los jóvenes de por lo menos 14 años de edad pueden trabajar en el exterior del edificio con el consentimiento escrito del padre, la madre o guardián, provisto que el joven no este involucrado en preparar, servir, proveer, o vender bebidas alcohólicas.

**Horas máximas por día:** tres en días escolares, ocho en días sin escuela.

**Horas máximas por semana:** 18 durante el período escolar; 40 cuando las escuelas no están funcionando.

**Horas del día:** Pueden trabajar solamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m., (hasta las 9:00 p.m. desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo).

**Descansos:** Descansos de 30 minutos son requeridos al final de un período de cinco horas consecutivas de trabajo.

**Reglas adicionales para jóvenes de menos de 14 años de edad:** En general, no se les permite trabajar, excepto cuando trabajen para sus padres, en reparo de productos de domicilio, o como modelos o actores en cine, televisión, radio o producciones teatrales.

### Pago de Salarios

Los salarios deben ser pagados en el día regular de pago. Si se solicita el cheque de pago final debe ser enviado por correo. Cuando la cantidad del salario está en disputa, el pago por parte del empleador no podrá no disputada no debe interferir con el derecho del empleado a continuar su reclamo por el resto del salario.

Los empleadores deben ser notificados de los días de pago, la cantidad del pago, reglas sobre vacaciones y ausencias por enfermedad, y acerca de comisiones, bonos, y otros asuntos relacionados con el pago. Los empleadores deben notificar a los empleados por escrito o a través de un aviso colocado en un lugar accesible a los empleados, sobre cualquier reducción en la cantidad prometida de los salarios por lo menos 24 horas antes de tal cambio.

Las deducciones en los salarios están limitadas a aquellas requeridas por la ley y a aquellas acordadas por escrito en el día de pago o anteriormente. Si la autorización que el empleado firma no especifica el monto a ser deducido, el empleado deberá recibir antes del día de pago (1) notificación por escrito de la cantidad que va a ser deducida, (2) notificación por escrito de su derecho a retirar la autorización, y (3) tener una oportunidad razonable de cancelar su autorización. La autorización por escrito o la notificación por escrito puede estar dada en forma electrónica mientras se cumplan los requerimientos de la Acta de Uniformidad en las Transacciones Electrónicas (Capítulo 66, Artículo 40 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte).

La retención o desvío de salarios debidos al empleado para su beneficio no pueden hacerse si resultan en la reducción del salario por debajo del salario mínimo. Ninguna reducción puede ser hecha a salarios debidos por tiempo extra.

Deducciones por falta de dinero o bajo inventario de mercadería, o por daño a la propiedad del empleador, no pueden hacerse a menos que el empleado sea notificado con siete días anticipación. Esta regla de siete días no es aplicable a deducciones hechas por terminación del empleo. Un empleador no puede recurrir a fraude

o presión para requerir a los empleados el pago de cantidades que están prohibidas.

Si el empleador ofrece un plan de vacaciones a sus empleados, el empleador debe dar tiempo sin trabajar o pago en lugar del tiempo de vacaciones, de acuerdo a las reglas y prácticas de la compañía. Los empleadores deberán usar notificaciones por escrito o por medio de un aviso público, sobre cualquier regla o práctica de la compañía que resulte en la pérdida o reducción del tiempo o pago de vacaciones. Los empleados que no han sido notificados no están sujetos a esa pérdida o reducción de vacaciones.

Las estipulaciones sobre el pago de salarios son aplicables a todos los empleadores del sector privado con actividad en Carolina del Norte. Las estipulaciones sobre el pago de salarios no son aplicables a ninguna agencia o instrumento de gobierno federal, estatal, o local.

### Quejas

Las Oficinas de Salarios y Horas (Wage and Hour Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte investiga quejas y cobra salarios atrasados más los intereses que se le deban al empleado. El Estado de Carolina del Norte puede iniciar una acción civil o criminal contra un empleador por violaciones de la ley. El empleado también puede iniciar una acción legal para recuperar salarios atrasados. La corte le puede otorgar los costos de abogados, gastos de la corte, pagos por daños, e intereses.

Cualquier persona que tenga una pregunta en relación a la Acta de Salarios y Horas, puede escribir o llamar a:

N.C. Department of Labor  
Wage and Hour Bureau  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Teléfono: 1-800-625-2267 o (919) 807-2796  
Fax: (919) 807-2786  
Correo Electrónico: [ask.wageandhour@labor.nc.gov](mailto:ask.wageandhour@labor.nc.gov)  
[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)

### La Contratación a Voluntad—Leyes de Derecho al Trabajo

Carolina del Norte es un estado con contratación a voluntad. El término "contratación a voluntad" simplemente significa que a menos que haya una ley específica para proteger a los empleados o que haya un contrato de empleo que provenga lo contrario, entonces el patrono puede contratar a sus empleados como considere apropiado y el patrono puede despedir a un empleado a su voluntad por cualquier razón o sin ninguna razón en absoluto.

Carolina del Norte es un estado con "derecho al trabajo", lo que significa que el derecho de una persona a trabajar no puede ser negado o impedido porque esa persona pertenece o no pertenece a un gremio. Además, un empleador no puede requerir a una persona que pague a un gremio cuotas, anualmente, u otros cargos como condición de empleo o de combinación de empleo. Además, un empleado no puede establecer un acuerdo con un gremio por el cual (1) a personas no afiliadas les es negado el derecho a trabajar para ese empleador, (2) la afiliación al gremio es una condición para empleo o continuación de empleo, o (3) el gremio adquiere monopolio sobre el empleo en una empresa.

Además, en *CWIA v. Pack*, 487 U.S. 735 (1988), la Corte Suprema de los E.E.U.U. indicó que si un acuerdo de negociación colectiva entre

un patrono y un sindicato requiere que los empleados paguen cuotas periódicas uniformes y cuotas de membresía, los empleados que no son sindicalistas pueden oponerse al uso de sus pagos para ciertos propósitos y pueden ser obligados a pagar únicamente la parte de cuotas del sindicato referentes la negociación colectiva, la administración de contrato y el ajuste del agravio. Así que, si usted cree que le han obligado a pagar cuotas u honorarios usados para pagar actividades no directamente relacionadas con los deberes de negociación colectiva, usted puede tener derecho a un reembolso o a una reducción apropiada en pagos futuros.

El Departamento de Trabajo de Carolina del Norte no tiene autoridad para aplicar estas leyes, pero si usted tiene preguntas puede contactar a "Regional Office of the National Labor Relations Board" (NLRB) en la siguiente dirección y teléfono:

NLRB—Region 11 Office  
Republic Square  
4035 University Parkway, Suite 200  
Winston-Salem, NC 27106-3325  
(360) 631-5201

### Discriminación en el Empleo

La Oficina de Discriminación en el Empleo (Employment Discrimination Bureau, EDB) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte aplica el Acta de Discriminación por Representa en el Empleo (Retaliatory Employment Discrimination Act, REDA). Los empleados involucrados en las siguientes actividades están protegidos contra represalias o discriminación por parte de sus empleadores:

- Reclamos de compensación al trabajador (workers' compensation claims)
- Quejas relacionadas con salarios y horas
- Quejas relacionadas con seguridad y salud ocupacional
- Quejas relacionadas con seguridad y salud en minas
- Exámenes genéticos
- Avenia deprecoñica o fálcticome (sickle cell anemia)
- Servicio de la Guardia Nacional de Carolina del Norte
- Siervna de justicia juvenil
- Víctimas de violencia doméstica
- Quejas con respecto a la regulación de pesticidas

Los empleadores que tengan preguntas relacionadas con la aplicación del Acta de Discriminación por Representa en el Empleo, o los empleados que sientan que han sido discriminados o han recibido represalias, pueden contactar a un representante de la Oficina de Discriminación.

N.C. Department of Labor  
Employment Discrimination Bureau  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Teléfono: 1-800-625-2267 o (919) 807-2831  
Fax: (919) 807-2824  
Correo Electrónico: [ask.edb@labor.nc.gov](mailto:ask.edb@labor.nc.gov)  
[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)

Todos las quejas deben ser hechas dentro de los 180 días de la fecha de la represalia.  
*To find out more information about this notice and to download all of the required state and federal forms, please visit our Web site at <http://www.nclabor.com/employmentdiscrimination>*

Coloca La Noticia de OSH para los Empleados junto a Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados.

# Noticia de OSH para los Empleados

**Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)**  
**Responsabilidades del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte (NCDOL)**

El Estado de Carolina del Norte tiene un programa aprobado por las autoridades federales para administrar el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) en el estado. Este programa está administrado por la División de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

Como administrador de OSHA en el estado, la división tiene los siguientes poderes y responsabilidades:

- **Inspecciones**—La división realiza inspecciones en los lugares de trabajo por varias razones. Las inspecciones pueden iniciarse por quejas, accidentes o porque el lugar de trabajo fue seleccionado al azar para recibir una inspección de sorpresa. Las quejas en relación a una condición insegura o accidente deben ser completadas sin demora.

Las inspecciones son hechas por oficiales calificados y entrenados en seguridad ocupacional y/o por higienistas industriales. Representantes autorizados del empleador y/o un representante autorizado por los trabajadores del lugar pueden acompañar al inspector con el propósito de ayudar en la inspección. El inspector hablará en forma privada con un número razonable de trabajadores durante la inspección.

- **Chetiones**—A la conclusión de una inspección, el empleador puede ser citado por una o más violaciones de las normas de OSHA. Una citación de OSHA puede incluir una multa. La citación siempre le dará al empleador un plazo determinado para corregir las violaciones a fin de evitar sanciones adicionales.

- **Multas y Sanciones**—Un empleador puede recibir una multa de hasta \$7,000 por cada violación "grave". También se puede aplicar una multa por una violación "leve". Se puede aplicar una multa adicional máxima de \$7,000 por día por cada día que un empleador demore en corregir las violaciones después que pasó el plazo acordado.

Cuando se determina que un empleador ha violado una norma de OSHA "intencionalmente", este puede recibir una multa de hasta \$70,000 por cada violación "intencional". Este nivel de multas también puede ser aplicado contra un empleador que ha sido encontrado con "violaciones repetidas" en un lugar de trabajo.

Carjas criminales pueden ser aplicadas a empleadores culpables de varios intencionalmente cualquier norma, reglamento u ordenanza que haya resultado en la muerte de un trabajador. Si se lo prueba culpable de tal violación, el empleador deberá pagar una multa de \$10,000 o servir seis meses de prisión, o ambas sanciones. Con la repetición de un cargo de este tipo, se duplican las sanciones.

## Seguro de Desempleo

El Departamento de Trabajo de Carolina del Norte (NCDOL) no maneja cuestiones relacionadas con el seguro de desempleo. Si usted desea información sobre normas o procedimientos relacionados con el seguro de desempleo, por favor contacte la oficina local de Oficinas de Seguridad en el Empleo (Employment Security Office), o la Comisión de Seguridad en el Empleo (Employment Security Commission) a N.C. Employment Security Commission, Unemployment Insurance Division, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903, 1-866-278-3822, www.dese-nc.com.

- **Normas de OSHA**—La división adopta todas las normas federales de OSHA, llamadas normas. La división puede adoptar esas normas tal como están escritas por el gobierno federal, o las puede editar siempre que la nueva versión estatal sea un estándar o más estricta que la versión federal.

El público puede obtener una copia gratis de cualquier norma específica adoptada por la división, o puede comprar a un costo nominal una colección de normas tales como "Normas de la Industria General", "General Industry", o "Normas de la Industria de la Construcción", ("Construction Industry"). Diríjase por escrito a la división, o llame al 1-800-625-2267 ó (919) 807-2875 para mayor información.

## Derechos y Responsabilidades del Empleador

Los empleadores tienen la "obligación general" de proveer a sus trabajadores lugares de trabajo libres de peligros reconocidos que puedan causar lesiones o muerte. Todo empleador debe cumplir con las normas de seguridad y salud de OSHA adoptadas por el Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

- **Inspecciones**—Cuando un inspector se presenta a un lugar de trabajo para hacer una inspección, el empleador tiene derecho a ver sus credenciales. El empleador puede llamar a NCDOL para verificar la identidad del inspector. Un empleador tiene el derecho legal de negar la entrada de un inspector al lugar de trabajo y requerir que este presente una orden judicial de inspección. Si esto ocurre, el inspector obtendrá esa orden judicial para conducir la inspección.

- **Discriminación**—Un empleador que toma represalias de cualquier forma contra un empleado por haber presentado una queja o haber colaborado con un inspector está violando la ley. El Departamento de Trabajo va a investigar y puede aplicar sanciones a los empleadores que toman tal acción.

- **Chetiones**—Si una inspección de la división resulta en una o más citaciones, el empleador deberá exhibir esa citación inmediatamente y en forma visible en el lugar, o en la cercanía del lugar donde ocurrió la violación. Debe permanecer exhibida durante tres días o hasta que la violación haya sido corregida, por el período más largo de los dos. Vea la sección "Responsabilidades del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte" para más detalles en relación a inspecciones/citaciones.

- **Cuentas de Chetiones**—Una vez que el empleador ha sido citado, él (o ella) puede pedir una "conferencia informal" con representantes de la división para discutir el importe de la multa, correcciones, u otros asuntos relacionados con la citación. Esta petición debe ser hecha dentro de los 15 días hábiles (lunes a viernes, excluyendo días festivos estables) desde la fecha en que se recibió la citación.

El empleador puede decidir hacer una protesta formal (presentando una "Notificación de Protesta") a la citación o citaciones, en cuyo caso el asunto será referido a la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission). Este es un organismo independiente que revisa y toma deci-

siones sobre protestas formales presentadas por empleadores y empleados en relación a citaciones, períodos para obtener correcciones, y multas. Los empleadores que deseen más información sobre los procedimientos para presentar una "Notificación de Protesta", deben contactar a la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission), teléfono (919) 733-3599. Sitio de Internet: www.ohrh.state.nc.us

- **Documentación e Informes**—Los empleadores con 11 empleados o más, a menos que hayan sido exentos específicamente, deben mantener registros actualizados de lesiones y enfermedades ocupacionales de sus empleados. Formularios para el registro de datos e información acerca de estos requerimientos pueden ser obtenidos en la Oficina de Educación, Entrenamiento y Ayuda Técnica (Education, Training and Technical Assistance Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, 1101 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-1101, teléfono 1-800-625-2267 ó (919) 807-2875.

- **Comunicación de Accidentes**—Cualquier accidente o enfermedad en el lugar de trabajo que requiera la hospitalización de tres o más empleados o que resulte en una discapacidad deberá ser reportado a la división dentro de las ocho horas después de haber ocurrido. El empleador puede recibir una multa de hasta \$7,000 por no informar a la división sobre el accidente. Para comunicar un accidente, llame a la división al 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796 durante horas normales de trabajo. Después de hora, llame a la Policía del Capitán (919) 733-4646.

## Derechos y Responsabilidades del Empleado

Los empleados públicos y del sector privado deben cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional, reglas, reglamentos y con aquellas ordenes emitidas bajo OSHA que sean aplicables a sus acciones y conducta.

- **Quejas**—Un empleado tiene el derecho de presentar una queja sobre las condiciones del lugar de trabajo que él o ella considere peligrosas, insalubres, o en violación de las normas de OSHA. Cuando un inspector está en el lugar de trabajo de un empleado, ese empleado tiene el derecho de indicar condiciones peligrosas o insalubres, y de contestar libremente cualquier pregunta que el inspector le haga. Al presentar una queja, el empleado puede solicitar que su nombre sea mantenido en forma confidencial.

- **Procedimientos de Cuentas de Chetiones**—Los empleados pueden cuestionar cualquier período de tiempo otorgado para corregir una violación que se ha establecido como resultado de una inspección realizada por la división en el lugar de trabajo. Un empleado tiene el derecho de comparecer ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte para cuestionar el período de corrección otorgado. Los empleados pueden acudir a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

- **Procedimientos de Cuentas de Chetiones**—Los empleados pueden cuestionar cualquier período de tiempo otorgado para corregir una violación que se ha establecido como resultado de una inspección realizada por la división en el lugar de trabajo. Un empleado tiene el derecho de comparecer ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte para cuestionar el período de corrección otorgado. Los empleados pueden acudir a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

- **Procedimientos de Cuentas de Chetiones**—Los empleados pueden cuestionar cualquier período de tiempo otorgado para corregir una violación que se ha establecido como resultado de una inspección realizada por la división en el lugar de trabajo. Un empleado tiene el derecho de comparecer ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte para cuestionar el período de corrección otorgado. Los empleados pueden acudir a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

- **Procedimientos de Cuentas de Chetiones**—Los empleados pueden cuestionar cualquier período de tiempo otorgado para corregir una violación que se ha establecido como resultado de una inspección realizada por la división en el lugar de trabajo. Un empleado tiene el derecho de comparecer ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte para cuestionar el período de corrección otorgado. Los empleados pueden acudir a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

## Aviso de la Compensación de Trabajadores y Empleadores Lesionados de N.C. (Formulario 17)

NCDOL no trata asuntos referentes a la compensación de los trabajadores. Si usted desea obtener información sobre las políticas o los procedimientos de la compensación de los trabajadores, por favor contacte a la Comisión Industrial de N.C. en 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; (919) 807-2500; www.lic.nc.gov. Los empleadores deben tomar en cuenta que el formulario 17 que revisa con fecha efectiva de 2/20/09. Esta debe ser publicada y debe ser impresa en los mismos colores y formato que aparecen en el sitio Web de la Comisión Industrial. Para obtener e imprimir el formulario 17, visite [www.lic.nc.gov](http://www.lic.nc.gov).

## Información Adicional Sobre OSHA

- **Supervisión Federal**—La división está supervisada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor). Las autoridades federales verifican que la agencia estatal administra adecuadamente la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el estado de Carolina del Norte. Cualquier persona que tenga una queja sobre la administración de OSHA por parte del estado puede ponerse en contacto con la Oficina Regional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Regional Office of the U.S. Department of Labor), 61 Forsyth St. S.W., Suite 6150, Atlanta, GA 30303.

- **Información o Preguntas Adicionales**—Para cualquier pregunta relacionada con la información presentada en este documento, puede escribir o llamar a:  
N.C. Department of Labor  
Occupational Safety and Health Division  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Teléfono: 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796  
Fax: (919) 807-2856  
Correo Electrónico: [ask\\_osh@hbor.nc.gov](mailto:ask_osh@hbor.nc.gov)  
[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)



*Cherie Berry*  
Cherie Berry  
Comisionista de Trabajo

**ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO EN UN LUGAR VISIBLE. ESTE CARTEL ESTA DISPONIBLE GRATIS PARA TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO DE CAROLINA DEL NORTE. LLAME 1-800-625-2267 ó (919) 807-2796.**

**1-800-NC-LABOR (1-800-625-2267)**  
Dirección de Internet del Departamento de Trabajo:  
[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)

To find out more information about this poster and the availability of the required size and federal posters, please visit our Web site at: <http://www.nclabor.com/posters/posters.htm>