J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

NORTH CAROLINA

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO
(FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO
Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA

REV. 04/2023

NC

Department of Commerce

Aviso a los trabajadores acerca de los derechos de beneficios y certificado de cobertura

Los empleadores asegurados por la Ley de Seguridad de Empleo de Carolina del Norte (Capítulo 96 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte) contribuyen a un fondo especial reservado para el pago de subsidios de desempleo. Ningún dinero de los cheques de los trabajadores se retiene con el propósito de cubrir el seguro de desempleo.

Si sus horas de trabajo se reducen sustancialmente o su empleo es eliminado debido a la escasez de trabajo, usted podría calificar para beneficios de seguro de desempleo. Si usted trabajó menos del equivalente de tres (3) días usualmente programados durante cualquier semana de pago, porque el trabajo no estaba disponible, usted puede tener derecho a los beneficios del seguro de desempleo. En caso de desempleo parcial, el empleador puede presentar una reclama para sus empleados mediante el uso de automatización. El empleador puede presentar una reclama adscrita para un empleado solamente una vez durante el año de beneficios establecido, y el período de desempleo parcial presentado en la reclama no podrá exceder seis semanas consecutivas. Asegúrese de notificar al empleador de cualquier salario ganado por otras fuentes de ingreso durante la semana de nómina de pago. Los pagos de beneficios del seguro de desempleo se procesan en Raleigh, Carolina del Norte. Por favor, asegúrese de que su empleador tenga su dirección postal correcta.

Si usted pierde su empleo con este empleador, puede comunicarse con el Departamento de Comercio, División de Soluciones de Fuerza Laboral (DWS) en www.nccommerce.com/workforce para que lo asistan a obtener un trabajo adecuado. La DWS ofrece una amplia variedad de servicios gratuitos. Si trabajo adecuado no está inmediatamente disponible, puede aplicar para beneficios de desempleo con la División de Seguridad de Empleo en el sitio des.nc.gov, o por teléfono al 877-841-9617.

Por ley, los trabajadores que quedan sin empleo por otras razones, o que rechazan trabajo adecuado, pueden ser rechazados para beneficios de seguro de desempleo.

Si tiene algunas preguntas acerca de los beneficios de seguro de desempleo, o necesita más información, póngase en contacto con la División de Seguridad de Empleo en la dirección indicada al fondo de este cartel.

Durante Disputas laborales [Sección 96-14.7 (b)]
Un individuo es descalificado para recibir beneficios si la División determina que el desempleo total o parcial del individuo se debe a una disputa laboral en su lugar de trabajo o cualquier lugar propiedad del mismo empleador en el estado de Carolina del Norte. Una vez que se ha finalizado el conflicto laboral, estos trabajadores continuaran siendo inelegibles para beneficios del seguro de desempleo por el período de tiempo que sea razonablemente necesario para reanudar las operaciones en el lugar de trabajo de los obreros.

Instrucciones para los empleadores

1. Coloque este aviso en su establecimiento en un lugar donde todos los empleados lo puedan ver. Copias adicionales pueden ser obtenidas en el Internet des.nc.gov.
2. Usted tiene que notificar a los trabajadores afectados por un período de vacaciones, en un plazo razonable de tiempo antes de que las vacaciones comiencen.
3. Las reclamaciones de beneficios para los trabajadores adscritos pueden ser sometidas a través del Internet en des.nc.gov.

Para obtener más información, comuníquese con:
North Carolina Department of Commerce
Unemployment Insurance Division
P.O. Box 25903
Raleigh, North Carolina 27611
Teléfono: (919) 707-1290
des.nc.gov

Rev. 12/2016

FORMA 17 — Revisada 12/2020

AVISO DE COMPENSACIÓN LABORAL A EMPLEADORES Y EMPLEADOS LESIONADOS

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 excluídos.

SI USTED TIENE UNA LESIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO O UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL

El Empleado deberá:

- **Reportar inmediatamente su lesión o enfermedad ocupacional a su empleador.**
- **Notificar por escrito al empleador dentro de treinta (30) días que ocurre la lesión o enfermedad ocupacional.**
- **Hacer inmediatamente un reclamo a la Comisión Industrial usando la Forma 18, no más tarde de (2) años de ocurrir o desarrollar su lesión o enfermedad ocupacional.**
- **Si el tratamiento médico o el pago de compensación no es prontamente suministrado, llame a la compañía de seguros/administrador o requiera una audiencia ante la Comisión Industrial usando la Forma 33 Petición que la Demanda sea Asignada a una Audiencia. Las formas de la Comisión están disponibles en la página web www.ic.nc.gov o llamando a la Línea de Ayuda.**
- **La compañía de seguros de compensación para trabajadores de su empleador es_____.**
- **El número de la póliza de seguro es_____.**
- **La póliza de seguro de compensación para trabajadores de su empleador es válida desde _____hasta_____.**

Para asistencia: Llame a la Comisión Industrial LÍNEA DE AYUDA—(800) 688-8349.

El Empleador deberá:

- **Proveer todos los servicios médicos necesarios al empleado.**
- **Reportar la lesión a la compañía de seguros/administrador y a la Comisión Industrial usando la Forma 19 Reporte de Accidente dentro de cinco (5) días, si su empleado falta más de un (1) día de trabajo o si los gastos de tratamientos médicos exceden los $4,000.00.**
- **Proveer a su empleado una copia de la Forma 19 y una copia en blanco de la Forma 18 Aviso de Accidente.**
- **Pagar puntualmente compensación al empleado de acuerdo con el Acta de Compensación Laboral.**

NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION

NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION
1235 MAIL SERVICE CENTER
RALEIGH, NORTH CAROLINA 27699-1235
Página Oficial en Español: www.ic.nc.gov

EMPLEADOR: ESTA FORMA DEBE ESTAR VISIBLEMENTE PUBLICADA SI USTED TIENE SEGURO DE COMPENSACIÓN LABORAL O SI USTED CALIFICA PARA ESTAR AUTOASEGURADO. (N.C. Gen. Stat. § 97-93).

NC

Department of Labor

HORAS Y SALARIOS: NOTICIA A LOS EMPLEADOS

NCDOL
NC DEPARTMENT OF LABOR
LUKE FARLEY, COMMISSIONER

Acta de Pagos y Horarios

Salario Mínimo: $7.25 *(efectivo 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 efectiva de 24 de julio del 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, redondeado al múltiplo inferior de cinco centavos.

Tiempo Extra
Tiempo y medio debe ser compensado a todos los trabajadores quienes realizan más de 40 horas laborales semanalmente en su jornada de trabajo, con ciertas excepciones. Las provisiones estatales de horas extra no aplican a cierto tipo de trabajadores, ni tampoco aquellos trabajadores que están clasificados como "exentos" bajo las reglas de FLSA. Cuyas exenciones pueden ser localizadas bajo el estatuto legal NCGS § 95-25.14.

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.labor.nc.gov**.

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 contraten para desempeñar trabajos peligrosos. Por ejemplo, los trabajadores no agrícolas menores de 18 años de edad no podrán operar un montacargas; operar varios tipos de equipo motorizado tales como máquinas de cortar carne, sierras circulares, sierras de banda, maquinaria de panadería o máquinas de carpintería; trabajo de electricista o como ayudante de electricista; o trabajo a cualquier altura por encima de 10 pies, incluyendo el uso de escaleras y andamios. Ciertas exenciones aplican para las Pasantías Prácticas Supervisadas de Jóvenes Para una lista completa de trabajos prohibidos, por favor visite nuestro sitio web en **www.labor.nc.gov**.

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: ¿Dónde pueden trabajar? Pueden trabajar en tiendas de comercio, establecimientos de servicios de alimentos o restaurantes y la mayoria de los trabajos de oficinas. Empleo en almacenes, factorias, minerias o en la fabricacion de bienes es prohibido para jóvenes de 14 y 15 años de edad. Jóvenes de 14 años de edad no pueden trabajar adentro de un establecimiento donde exista un permiso de vender, servir y consumir alcohol (permiso ABC). Sin embargo, estos jóvenes si pudieran trabajar en las afueras del establecimiento con la autorización por escrito de un padre o guardián legal siempre y cuando el joven no participe en preparar, dispensar, servir y/o vender bebidas alcohólicas. (NOTA: A menos que alguna acción sea tomada por la Asamblea General de Carolina del Norte, esta regla aplicará a jóvenes menores de 16 años de edad efectivo el 1 de Enero del 2024).

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 fuera de los días escolares).

Descansos: Descansos de 30 minutos son requeridos después 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 trabajan para sus padres, en reparto de periódicos a domicilio, o como modelos o actores en cine, televisión, radio o producciones teatrales.

Estas reglas de empleo a menores no son válidas en trabajos de agricultura, domésticos o gubernamentales.

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

Los empleados 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, sobre cualquier reducción en la cantidad prometida de los salarios por lo menos un periodo de pago 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 del 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 adeudados al empleado para su beneficio del empleador no pueden hacerse si resultan en la reducción del salario por debajo del salario mínimo. Ninguna reducción puede ser hecha a salarios adeudados 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 de 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 protegidas por ley.

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 empleados deberán ser notificados por escrito, 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
La Oficina de Horas y Salarios (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 al Acta de Horas y Salarios, puede escribir o llamar a:

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

Clasificación de Empleados
Cualquier trabajador que es definido como empleado por el Acta de Horas y Salarios de Carolina del Norte [(N.C. Estatuto General 95-25.2(4)], el Acta de Clasificación Justa de Carolina del Norte, el Código de Ingresos Internos adoptado por las leyes de la Seguridad al Trabajador de Carolina del Norte [(N.C. Estatuto General 96-1(b)(10)], el Acta de Recompensa al Trabajador de Carolina del Norte [(N.C. Estatuto General. 97-2(2)], o el Acta de Ingresos de Carolina del Norte [(N.C. Estatuto General. 105 163.1(4)] deberá ser tratado como empleado.

Cualquier empleado que cree que ha sido clasificado incorrectamente como contratista independiente por su empleador, puede reportar su sospecha a la Comisión Industrial de Carolina del Norte la División de Clasificación de Empleados por vía telefónica, correo electrónico o fax. Cuando haga su denuncia, por favor tenga disponible la dirección física de la empresa, la dirección para el recibo de correo, y si disponible, el número de teléfono y correo electrónico del empleador:

Criminal Investigations and
Employee Classification Division
N.C. Industrial Commission
1233 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1233
Correo Electrónico: fraudcomplaints@ic.nc.gov
Teléfono: 1-888-891-4895 (in North Carolina)
Fax: 919-508-8300 (Criminal Investigations/Employee Classifications Div.)

Leyes de la Derecho a Trabajar
El Estado Carolina del Norte se gobierna por las leyes de la "Derecho a Trabajar". El Derecho a Trabajar aplica a las negociaciones colectivas o las uniones laborales. Los derechos de un individuo para trabajar no pueden ser negados o disminuidos de ninguna manera por el simple hecho de que el individuo sea miembro de una unión, organización o asociación laboral, o porque el individuo seleccione no ser partidario de cualquier unión, organización o asociación laboral. Un empleador no puede requerir como condición de empleo que un individuo pague por ser miembro de una unión laboral. Igualmente, el empleador no puede entrar en un acuerdo con una unión laboral en donde (1) individuos que no sean miembros de la unión sean negados la habilidad de trabajar para ese empleador, (2) que la afiliación y membrecía sea una condición de empleo, o (3) que la unión laboral pueda monopolizar el empleo en cualquier empresa.

El Departamento de Trabajo del Estado de Carolina del Norte no tiene autoridad sobre las uniones laborales. Empleados con preocupaciones en relacion a las uniones laborales, pueden contactar la Oficina Regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales. La Junta Nacional de Relaciones Laborales es una agencia federal independiente que se dedica a la protección de los derechos del trabajador en el sector privado, para unirse con o sin uniones laborales para mejoría sus salarios y condiciones laborales. Contact de la Oficina Regional:

Subregional Office 11 - Winston-Salem, NC
One West Fourth Street
Suite 710
Winston-Salem, NC 27101
Teléfono: 336-631-5201

Discriminación Laboral Retaliatoria
La Oficina de Discriminación por Laboral Retaliatoria (Retaliatory Employment Discrimination Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte investiga las quejas presentadas por los empleados contra sus empleadores por presuntas violaciones a la Ley de Discriminación por Represalia en el Empleo (Retaliatory Employment Discrimination Act, o REDA por sus siglas en inglés). Bajo REDA, un patrono no puede tomar represalias contra un empleado por participar en actividades protegidas por REDA, tales como presentar un reclamo, o iniciar una investigación relacionada a ciertos derechos bajo los siguientes estatutos:

- Reclamos de compensación al trabajador (workers' compensation claims)
- Quejas relacionadas con horas y salarios
- Quejas relacionadas con seguridad y salud ocupacional
- Quejas relacionadas con seguridad y salud en minas
- Discriminación por exámenes genéticos
- Discriminación por anemia drepanocítica o falciforme (sickle cell anemia)
- Discriminación por servicio en la Guardia Nacional de Carolina del Norte
- Participación en el sistema de justicia juvenil
- Ejercer derechos bajo las leyes de violencia doméstica
- Quejas con respecto a la regulación de pesticidas
- Quejas con respecto a la regulación de parafernalia de drogas

Los empleados que crean que han sufrido represalias en su empleo debido a actividades bajo los estatutos anteriores, o empleadores que tengan preguntas sobre la aplicación de REDA, pueden llamar al:

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

Una queja bajo REDA debe ser sometida dentro de 180 días desde la fecha de la represalia.

LUKE FARLEY
COMMISSIONER OF LABOR
www.labor.nc.gov/labor-law-posters

REV. 06/2025

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA

REV. 02/2022

NC

Department of Labor

NOTICIA DE OSH PARA LOS EMPLEADOS

NCDOL
NC DEPARTMENT OF LABOR
LUKE FARLEY, COMMISSIONER

Seguridad y Salud Ocupacional

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 en el estado. Este programa está administrado por la División de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

La División de OSH tiene los siguientes poderes y responsabilidades:

- **Inspecciones**—La División de OSH realiza inspecciones en los lugares de trabajo que pueden iniciarse por quejas, accidentes o porque el lugar de trabajo fue seleccionado al azar para recibir una inspección.
- **Citaciones**—A la conclusión de una inspección, el empleador puede ser citado por una o más violaciones de las normas de OSHA. Se le dará al empleador un plazo determinado para corregir las violaciones a fin de evitar sanciones adicionales.
- **Multas y Sanciones**—Comisionado de Trabajo tiene la autoridad de evaluar y dar sanciones contra empleadores que violen los requerimientos pautados por el Acta de OSH. El Comisionado puede ajustar el monto mínimo y máximo de las penalidades y lo que sea necesario para cumplir con las leyes federales en acuerdo a los requerimientos del Índice de Precios al Consumidor para Todos los Consumidores Urbanos publicados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El Comisionado tendrá un periodo de 60 días del calendario desde la fecha que la decisión final se publique con el Registro Federal para publicar las penalidades civiles en el Registro de Carolina del Norte bajo el 13 NCAC 07A .0301 y/o cualquier otra regulación relacionada o subsecuente que establezca las normas de sanciones y su cumplimiento con la Parte 1903 del Título 29 del Código de Regulaciones Federales, y en su página de internet.
- **Normas de OSHA**—La división adopta todos los mandatos federales de OSHA, llamados 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 tan estricta como la versión federal.

  Una copia electrónica de cualquier norma específica adoptada por la División de OSH está disponible en línea de forma gratuíta. Las normas completas de la "Industria General" o de la "Industria de la Construcción" están disponibles por un costo nominal llamando al **1-800-625-2267**.

Derechos y Responsabilidades del Empleador
Los empleadores del sector público y privado 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**—Un empleador tiene el derecho legal de negar la entrada de un inspector al lugar de trabajo y requerir que éste presente una orden judicial de inspección. Si esto ocurre, el inspector obtendrá esa orden judicial para conducir la inspección.
- **Discriminación**—Es ilegal tomar represalias de cualquier manera contra un empleado por plantear una preocupación de salud o seguridad, presentar una queja, reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo o asistir a un inspector. El departamento va a investigar y puede procesar a los empleadores que tomen tal acción.
- **Citaciones**—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 se alega ocurrió la violación. Debe permanecer exhibida durante tres días hábiles o hasta que la violación haya sido corregida, por el período más largo de los dos.
- **Cuestionamiento de Citaciones**—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 desde la fecha en que se recibió la citación.

  El empleador puede hacer una protesta formal (presentando una "Notificación de Protesta") a la citación o citaciones penalidades propuestas, 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 escucha y toma decisiones sobre protestas formales presentadas por empleadores y empleados en relación a citaciones, períodos para efectuar 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 **984-389-4130**. Sitio de Internet: **oshrc.nc.gov**.

  Registros de Lesiones y Enfermedades—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.

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

- **Comunicación de Accidentes y Fatalidades—**Un empleador deberá reportar lo siguiente:

  Dentro de las ocho horas: Cualquier fatalidad en el lugar de trabajo.

  Dentro de las 24 horas:
  - Cualquier accidente o enfermedad en el lugar de trabajo que requiera la hospitalización de uno o más empleados.
  - Cualquier amputación en el lugar de trabajo.
  - Cualquier pérdida de un ojo en el lugar de trabajo.

  Para comunicar un accidente, llame a la división al **1-800-625-2267**

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 órdenes 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.

  Para presentar una queja llame al **1-800-625-2267 o 919-779-8560.** También, se puede usar el sitio de Internet: www.labor.nc.gov**.**
- **Impugnación del tiempo de corrección**—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 (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission) para cuestionar el período de corrección otorgado y solicitar una revisión judicial.

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 6T50, Atlanta, GA 30303.
- **Información o Preguntas Adicionales**—Cualquier pregunta respecto a la información presentada anteriormente puede escribirnos o llamarnos a:

N.C. Department of Labor
Occupational Safety and Health Division
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Teléfono: 1-800-625-2267
Correo Electrónico: ask.osh@labor.nc.gov
www.labor.nc.gov

Luke Farley
Commissioner of Labor

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 División de Seguridad en el Empleo (Division of Employment Security) Department of Commerce, Division of Employment Security, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903, 1-888-737-0259; www.des.nc.gov.

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.ic.nc.gov. Formulario 17 debe ser publicado y debe ser impreso en los mismos colores y formato que aparecen en el sitio Web de la Comisión Industrial. Para obtener e imprimir la versión actual del formulario 17, visite www.ic.nc.gov.

Este aviso debe ser exhibido en un lugar visible.
Este cartel está disponible gratis para todos los lugares de trabajo de Carolina del Norte.
Llame 1-800-625-2267 o 919-707-7876 o ordene en el sitio web.

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

www.labor.nc.gov

Para obtener más información sobre este cartel y descargar todos los carteles estatales y federales requeridos, visite nuestro sitio web en: www.labor.nc.gov/posters/posters

Siga **NCDOL** en
LinkedIn, X, Facebook

Coloca La Noticia de OSH para los Empleados Junto a la de Horas y Salarios.

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y cond