North Carolina State Postings

Always Designing for People®

NORTH CAROLINA

HORAS Y SALARIOS: NOTICIA A LOS EMPLEADOS

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 salario 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 extras 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 equipos motorizados 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 excepciones 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 mayoría de los trabajos de oficinas. Empleo en almacenes, factorías, minerías o en la fabricación 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 sí 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 reg la aplicará a jóvenes menores de 16 años de edad efectivo el1 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 7:00a.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 período 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 ser 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: 1-888-891-4695 (in North Carolina)
Fax: 919-508-8300 (Criminal Investigations/Employee Classification Div.)

Leyes de Derecho a Trabajar

El Estado Carolina del Norte se gobierna por las leyes del "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 o una continuación 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 de sus salarios y condiciones laborales. Contacta 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 falc iforme (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 parafernal la 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.

www.labor.nc.gov/labor-law-posters

junio 2025

Aviso al empleador/ empleados

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

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente.

NOTICIA DE OSH PARA LOS EMPLEADOS

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 Indice de Precios al Consumidor para Todos los Consumidores Urbanos publicados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El Comisionado tendrá un período 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 el13 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 gratuita. 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 sa lud 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 dallgurdondese 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 las normas 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:

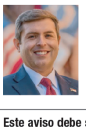
  N.C. Department of Labor
  Occupational Safety and Health Division
  1101 Mail Service Center
  Raleigh, NC 27699-1101
  Teléfono: 1-800-625-2267
  Correo Electrónico: ask.osh@labor.nc.gov
  www.labor.nc.gov

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, portavor 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.



Luke Farley
LUKE FARLEY
COMMISSIONER OF LABOR

Este aviso debe ser exhibido en un lugar visible.

1-800-NC-LABOR
(1-800-625-2267)
www.labor.nc.gov

Siga **NCDOL** en

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

junio 2025

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**

FORMA 17

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 excluidos.

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
1240 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).

Revisada 12/2020

Certificado de Cobertura y Aviso a los trabajadores sobre los derechos de beneficios

Los empleadores cubiertos por la Ley de Seguridad del 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 los beneficios del seguro de desempleo. No se retiene dinero de los cheques de los trabajadores para fines del seguro de desempleo.

Si sus horas de trabajo se reducen sustancialmente o se elimina su trabajo debido a la falta de trabajo, puede calificar para los beneficios del seguro de desempleo. Si trabaja menos del equivalente de (3) días de tiempo completo programados habitualmente, durante cualquier semana de nómina porque el trabajo no estaba disponible, puede ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo. Un empleador puede presentar reclamos para los empleados mediante el uso de la automatización en caso de desempleo parcial. Un empleador puede presentar un reclamo adjunto para un empleado solo una vez durante un año de beneficios, y el período de desempleo parcial por el cual se presenta el reclamo no puede exceder de seis semanas consecutivas. Debe notificar al empleador sobre los salarios ganados de todas las fuentes durante la semana de la nómina. Los pagos de beneficios del seguro de desempleo se procesan en Raleigh, Carolina del Norte. Asegúrese de que su empleador tenga su dirección postal correcta.

Si pierde su trabajo con este empleador, puede comunicarse con la División de Asociaciones de la Fuerza Laboral (DWS) del Departamento de Comercio en www.nccommerce.com/workforce para ayudarlo a obtener un trabajo adecuado. DWS ofrece una amplia variedad de servicios sin cargo. Si el trabajo adecuado no está disponible, puede presentar un reclamo de beneficios del seguro de desempleo ante la División de Seguridad de Empleo en des.nc.gov, o por teléfono al 877-841-9617.

Por ley, a los trabajadores que quedan desempleados por otros motivos o que rechazan un trabajo adecuado se les puede negar los beneficios del seguro de desempleo.

Si tiene alguna pregunta sobre los beneficios del seguro de desempleo o necesita más información, comuníquese con la División de Seguridad de Empleo en la dirección que se muestra en la parte inferior de este póster.

Durante disputas laborales [Sección 96-14.7 (b)]

Un individuo queda descalificado para recibir beneficios si la División determina que el desempleo total o parcial del individuo es causado por una disputa laboral en su lugar de trabajo o en cualquier ubicación propiedad del empleador dentro del estado de Carolina del Norte. Una vez que la disputa laboral haya finalizado, dichos trabajadores continuarán sin ser elegibles para los beneficios del seguro de desempleo por el período de tiempo razonablemente necesario para reanudar las operaciones en el lugar de trabajo de los trabajadores.

Instrucciones para empleadores

1) Publique este aviso en sus instalaciones en un lugar que todos los empleados puedan verlo. Se pueden obtener copias adicionales en línea en des.nc.gov.
2) Debe notificar a los trabajadores afectados acerca de un período de vacaciones dentro de un período de tiempo razonable antes de que comience.
3) Los reclamos de beneficios para los trabajadores adjuntos se pueden presentar en línea en des.nc.gov.

Para obtener más información, comuníquese con:

Departamento de Comercio de Carolina del Norte
División de Seguridad del Empleo
P.O. Box 25903
Raleigh, N.C. 27611
Teléfono: (919) 707-1237
des.nc.gov

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

C0123

NORTH CAROLINA

© 2025 ALLC

SP-NC-S

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

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

C0123 • 0825 • v26

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250822

Compliance Date January 2023

Always Designing for People®