



# Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

## 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 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.

- **Citaciones**—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”, éste puede recibir una multa de hasta \$70,000 por cada violación “intencional”. Este nivel de multas tam-

bién puede ser aplicado contra un empleador que ha sido encontrado con “violaciones repetidas” en un lugar de trabajo.

Cargos criminales pueden ser aplicados a empleadores culpables de violar 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.

- **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 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”). Dirijase 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 éste 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 tomen tal acción.

ción se hace después de dos años de la fecha de la lesión o de el último pago de compensación.

#### El empleador debe:

- Proveer todo servicio de hospital, médico, quirúrgico, y servicios de rehabilitación necesarios para la cura, el alivio y la minimización del período de incapacidad 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 días de ocurrido el reporte de una lesión que causa la ausencia del empleado por más de un día o \$2,000 o más en tratamiento médico, excluyendo tratamientos provistos en el trabajo. N.C.G.S. §97-92.
- 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.

**N.C. INDUSTRIAL COMMISSION**  
**4340 Mail Service Center**  
**Raleigh, NC 27699-4340**  
**(919) 807-2500**

- **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 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.

- **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 (lunes a viernes exceptuando días festivos estatales) 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 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 **(919) 733-3589**. Sitio de Internet: **www.oshrb.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 (Bureau of Education, Training and Technical Assistance) 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 fatalidad 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 Capitolio **(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 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 ó (919) 807-2796. También, se puede usar el sitio de Internet: www.nclabor.com.**

- **Procedimientos de Cuestionamiento**—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 apelar a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

#### 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**—Para cualquier pregunta relacionada con la información presentada en este documento, puede escribir o llamar a:

N.C. Department of Labor  
Division of Occupational Safety and Health  
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@nclabor.com**  
**www.nclabor.com**



*Cherie Berry*

Cherie Berry  
Comisionada 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**

*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/posters.htm>*





# Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

## Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados



### Acta de Pagos y Horarios

**Pago mínimo: \$6.55 por hora (efectivo 7/24/08).**

**Pago mínimo: \$7.25 por hora (efectivo 7/24/09).**

Es requerido a los empleadores de Carolina del Norte pagar el valor más alto del pago mínimo estatal o federal. El pago mínimo federal aumentó a \$6.55 por hora el 24 de julio del 2008, y está calendarizado que aumente a \$7.25 por hora efectivo el 24 de julio del 2009. Por lo tanto, es requerido a los empleadores de Carolina del Norte pagar a sus empleados por lo menos \$6.55 por hora hasta el 24 de julio del 2009, cuando el valor aumentará a \$7.25 por hora. (Nota: Fue requerido a los empleadores de Carolina del Norte pagar por lo menos \$6.15 por hora del 1 de enero del 2007, hasta que el pago mínimo de \$6.55 por hora fuera efectivo el 24 de julio del 2008.)

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 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). Trabajos en tareas peligrosas, perjudiciales o prohibidas no son permitidos.

**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 comida, estaciones de servicio y oficinas de otros negocios. No se permite el trabajo en fábricas, minería o lugares de construcción, o con maquinaria motorizada, o en los lugares de negocios que tengan una licencia de ABC para la venta

### 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 Oficina 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.ncesc.com](http://www.ncesc.com).

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 esté 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 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, el cheque de pago final debe ser enviado por correo. 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 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 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 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 protegidas.

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 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

La Oficina 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 al 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 ó (919) 807-2796**  
**Fax: (919) 807-2786**  
**Correo Electrónico: [ask.wageandhour@nclabor.com](mailto:ask.wageandhour@nclabor.com)**  
**[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)**

### Leyes de Derecho al Trabajo

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, aranceles, u otros cargos como condición de empleo o de continuación de empleo. Además, un empleador 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.

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  
(336) 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 Represalia 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
- Anemia drepanocítica o falciforme (sickle cell anemia)
- Servicio de la Guardia Nacional de Carolina del Norte
- Sistema de justicia juvenil
- Víctimas de violencia doméstica

Los empleadores que tengan preguntas relacionadas con la aplicación del Acta de Discriminación por Represalia 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 ó (919) 807-2831**  
**Fax: (919) 807-2824**  
**Correo Electrónico: [ask.edb@nclabor.com](mailto:ask.edb@nclabor.com)**  
**[www.nclabor.com](http://www.nclabor.com)**

Todas las quejas deben ser hechas dentro de los 180 días de la fecha de la represalia.



*Cherie Berry*

Cherie Berry  
Comisionada 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 to download all of the required state and federal posters, please visit our Web site at: <http://www.nclabor.com/posters/posters.htm>*