

## OSH Notice to Employees

### Safety and Health N.C. Department of Labor Responsibilities

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

*The OSH Division has the following responsibilities and powers:*

- Inspections**—The OSH Division conducts workplace inspections that can be triggered by complaints, accidents or because the workplace has been randomly selected for an inspection.
- Citations**—Following an inspection, the employer may be cited for one or more violations of the OSHA standards. The employer will be given a timetable to correct the violation to avoid further action.
- Penalties**—An employer can be fined up to \$7,000 for each serious violation. Serious violations that involve injury to a person under 18 years of age could result in fines up to \$14,000 per violation. An additional maximum \$7,000 penalty can be assessed for each day an employer fails to correct or abate a violation after the allotted time to do so has passed. A penalty of up to \$70,000 may be issued for each willful or repeat violation of an OSHA standard.

Criminal penalties of up to \$10,000 may apply against employers who are found guilty of willfully violating any standard, rule or regulation that has resulted in an employee's death.

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

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

### Employer Rights and Responsibilities

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

- Inspections**—An employer has the legal right to refuse to allow an inspector to enter the workplace without an administrative inspection warrant. If this occurs, the inspector will obtain a warrant to conduct the inspection. The employer has the right to accompany the inspector during the physical inspection.
- Discrimination**—It is illegal to retaliate in any way against an employee for raising a health or safety concern, filing a complaint, reporting a work-related injury or illness, or assisting an inspector. The department will investigate and may prosecute employers who take such action.
- Citations**—If an OSH inspection results in one or more citations, the employer is required to promptly and prominently display the citation(s) at or near the place where the violation allegedly occurred. It must remain posted for three days or until the violation has been corrected or abated, whichever is longer.
- Contesting Penalties**—Once an employer has been cited, he or she may request an "informal conference" with OSH officials to discuss the penalty, abatement or other issues related to the citation. This request must be made within 15 working days after the citation is received.

The employer may formally contest (by filing a "Notice of Contest") the citation(s) or proposed penalty to the N.C. Occupational Safety and Health Review Commission. The Review Commission is an independent body that hears and decides contentions by employers and employees concerning citations, abatement periods and penalties. Employers wishing to know more about the procedures for filing a "Notice of Contest" should contact the Review Commission. Telephone: **919-733-3589**. Web site: **www.oshrb.state.nc.us**.

- Injury and Illness Records**—Employers with 11 or more employees, unless specifically exempted, are required to maintain updated occupational injury and illness records for their employees. Reconciling forms and information concerning these requirements may be obtained from the Education, Training and Technical Assistance Bureau, N.C. Department of Labor. Call **1-800-625-2267** or **919-807-2875**.

**Accident and Fatality Reporting**—An employer must report the following:  
Within eight hours: Any work-related fatality.  
Within 24 hours:  
• Any work-related in-patient hospitalization of one or more employees.  
• Any work-related amputation.  
• Any work-related loss of an eye.  
To report an accident, call the OSH Division at **1-800-625-2267** or **919-807-8560**.

### Employee Rights and Responsibilities

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

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

To make a complaint, call **1-800-625-2267** or **919-779-8560**. Complaints also can be made online at **www.labor.nc.gov**

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

### Other OSHA Information

**Federal Monitoring**—The OSH Division is monitored by the U.S. Department of Labor. Federal authorities ensure that continued state administration is merited. Any person who has a complaint about the state's administration of OSHA may contact the Regional Office of the U.S. Department of Labor, 61 Forsyth St. S.W., Suite 6150, Atlanta, GA 30303.

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

**N.C. Department of Labor  
Occupational Safety and Health Division**  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Phone: **1-800-625-2267** or **919-807-2796**  
Fax: **919-807-2856**  
E-mail: **ask.osh@labor.nc.gov**  
**www.labor.nc.gov**

*This notice must be posted conspicuously. This poster is available free of charge to all North Carolina workplaces.*

Call **1-800-625-2267** or **919-807-2875** or order online.

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

**N.C. Workers' Compensation Notice to Injured Workers and Employers (Form 17)**  
NCDOl does not handle matters relating to workers' compensation. If you would like information about workers' compensation, injury or procedures, please contact the N.C. Industrial Commission at N.C. Industrial Commission, 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; 919-807-2500; www.ic.nc.gov. Form 17 must be prominently posted and must be printed in the same colors and format that appear on the Industrial Commission website. To download and print the current version of Form 17, visit **www.ic.nc.gov**.

**N.C. Workers' Compensation Notice to Injured Workers and Employers (Form 17)**  
NCDOl does not handle matters relating to workers' compensation. If you would like information about workers' compensation, please contact the N.C. Industrial Commission at N.C. Industrial Commission, 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; 919-807-2500; www.ic.nc.gov. Form 17 must be prominently posted and must be printed in the same colors and format that appear on the Industrial Commission website. To download and print Form 17, visit **www.ic.nc.gov**.

Copyright © 2017 by N.C. Department of Labor. All photographs, graphics and illustrations are property of the N.C. Department of Labor or are used by permission/consent of their respective copyright holders. To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our website at: **www.labor.nc.gov/posters/posters.htm**

11/17

**N.C. Workers' Compensation Notice to Injured Workers and Employers (Form 17)**  
NCDOl does not handle matters relating to workers' compensation. If you would like information about workers' compensation, please contact the N.C. Industrial Commission at N.C. Industrial Commission, 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; 919-807-2500; www.ic.nc.gov. Form 17 must be prominently posted and must be printed in the same colors and format that appear on the Industrial Commission website. To download and print Form 17, visit **www.ic.nc.gov**.

**Unemployment Insurance**  
NCDOl does not handle matters relating to unemployment insurance. If you would like information about unemployment insurance policies or procedures, please contact the Department of Commerce, Division of Employment Security, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903; 1-888-737-0259; www.nccec.com.

*This notice must be posted conspicuously. This poster is available free of charge to all North Carolina workplaces.*  
Call **1-800-625-2267** or **(919) 807-2875** or order online.  
**1-800-NC-LABOR**  
(1-800-625-2267)  
**www.nclabor.com**

*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 919-807-2875 o haga su pedido en el sitio web.*  
**1-800-NC-LABOR**  
(1-800-625-2267)  
Dirección de Internet del Departamento de Trabajo:  
**www.nclabor.com**

## 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.

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**—La a 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". Violaciones graves que involucren lesiones a una persona menor de 18 años de edad podrían resultar en multas de hasta \$14,000 por violación. 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 también 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** o **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 negarse a entrar 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 represalias de ningún tipo contra un empleado por presentar un problema de salud o la seguridad, la presentación de una queja, reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, o asistiendo a un inspector. El Departamento de Trabajo va a investigar y puede aplicar sanciones 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 ocurrió la violación. Debe permanecer exhibida durante tres días o hasta que la violación haya sido corregida, por el periodo más largo de los dos. Veá 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). Éste 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**.

**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 de los trabajadores en 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 **1-800-625-2267** o **919-807-2875**.

**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 un empleado 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** o **919-779-8560**.

### 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**

**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 periodo 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 administre adecuadamente la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el estado de Carolina del Norte. Cualquier persona que tenga una queja sobre la administración de OSHA por parte del estado puede ponerse en contacto con la Oficina Regional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Regional Office of the U.S. Department of Labor), 61 Forsyth St. S.W., Suite 6150, Atlanta, GA 30303.

**Información o Preguntas Adicionales**—Para cualquier pregunta relacionada con la información presentada en este documento, puede escribir o llamar a:  
**N.C. Department of Labor  
Occupational Safety and Health Division**  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Teléfono: **1-800-625-2267** o **919-807-2796**  
Fax: **919-807-2856**  
Correo Electrónico: **ask.osh@labor.nc.gov**  
**www.labor.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 919-807-2875 o haga su pedido en el sitio web.*  
**1-800-NC-LABOR**  
(1-800-625-2267)  
Dirección de Internet del Departamento de Trabajo:  
**www.labor.nc.gov**

Copyright © 2017 by N.C. Department of Labor. All photographs, graphics and illustrations are property of the N.C. Department of Labor or are used by permission/consent of their respective copyright holders. To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our website at: **www.labor.nc.gov/posters/posters.htm**

## STATE WAGE AND HOUR NOTICE TO EMPLOYEES



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

#### Wage and Hour Act

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

An employer may pay as little as \$2.13 per hour to tipped employees so long as each employee receives enough in tips to make up the difference between the wages paid and the minimum wage. Employees must be allowed to keep all tips, except tipping is permitted if an employer's tips are reduced more than 15 percent. The employer must keep an accurate and complete record of tips as certified by each employee monthly or for each pay period. Without these records, the employer may not be allowed the tip credit.

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

**Overtime**  
Time and one-half must be paid after 40 hours of work in any one workweek, except after 48 hours at seasonal recreational and amusement establishments. The state overtime provision does not apply to some employers and employees who are exempt.

**Youth Employment**  
Rules for all youths under 18 years old are: Youth employment certificates (YEC) are required. To obtain a YEC, please visit our Web site at **www.labor.nc.gov**.

**Hazardous or Detrimental Occupations:** State and federal labor laws protect youth workers by making it illegal for employers to hire them in dangerous jobs. For example, nonhazardous workers under 18 years of age may not operate a forklift, operate many types of power equipment such as meat slicers, circular saws, band saws, bakery machinery or power-feeding machines, work as electrician or electrician's helper, or work from any height above 10 feet, including the use of ladders and scaffolds. For a complete list of prohibited jobs, please visit our website **www.labor.nc.gov**.

**Additional rules for 16- and 17-year-olds are:** No work between 11 p.m. and 5 a.m. when there is school the next day. Exception: When the employer gets written permission from the youth's parents and principal.  
**Additional rules for 14- and 15-year-olds are:** Where work can be performed: Retail businesses, food service establishments, service stations and offices of other businesses. Work is not permitted in manufacturing, mining or construction, or with power-driven machinery, or on the premises of a business holding an ABC permit for the on-premises sale or consumption of alcoholic beverages, except that youths at least 14 years of age can work on the outside grounds of the premises with written consent from a parent or guardian as long as the youth is not involved with the preparation, serving, dispensing or sale of alcoholic beverages.

**Maximum hours per day:** Three on school days; eight if a non-school day.  
**Maximum hours per week:** 18 when school is in session; 40 when school is not in session.  
**Hours of the day:** May work only between 7 a.m. and 7 p.m. (9 p.m. from June 1 through Labor Day when school is not in session).  
**Breaks:** 30-minute breaks are required after each period of five consecutive hours of work.

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

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

#### Wage Payment

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

Employees must be notified of paydays, pay rates, policies on vacation and sick leave, and of company benefits and other pay matters. Employers must notify employees in writing or through a posted notice maintained in a place accessible to its employees of any reduction in the rate of promised wages or benefits. Deductions from paychecks are limited to those required by law and those agreed to in writing on or before payday. If the written authorization that the employee signs does not specify a dollar amount, the employee must receive prior to payday a written notice of the actual amount to be deducted, (2) written notice of their right to withdraw the authorization, and (3) be given a reasonable opportunity to withdraw the authorization. The written authorization or written notice may be given in an electronic format, provided the requirements of the Uniform Electronic Transactions Act (Chapter 66, Article 40 of the N.C. General Statutes) are met.

The withholding or diversion of wages owed by the employer's benefit may not be taken if it reduces the employee's minimum wage. No reductions may be made to overtime wages owed.  
Deductions for cash or inventory shortages or for loss or damage to an employer's property may not be taken unless the employee receives seven days' advance notice. This seven-day notice does not apply to thefts or deductions made at termination. An employer may not use fraud or duress to require employees to pay back protected amounts.

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

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

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

**Certificate of Coverage and Notice to Workers as to Benefit Rights**

Employers covered by the Employment Security Law of North Carolina (Chapter 96 of the North Carolina General Statutes) contribute to a special fund set aside for the payment of unemployment insurance benefits. No money is withheld from workers' checks for unemployment insurance purposes or from the employer's account. If you work hours are substantially reduced or your job is eliminated due to lack of work, you may qualify for unemployment insurance benefits. If you work less than the equivalent of (3) customary scheduled full time days during any payroll week because work was not available, you may be eligible for unemployment insurance benefits. An employer may file claims for employees through the use of automation in case of partial unemployment. An employer may file an attached claim for an employee only once during a benefit year, and the period of partial unemployment for which the claim is filed may not exceed six consecutive weeks. You must notify the employer of any wages earned from all sources during the payroll week. Unemployment insurance benefit payments are processed in Raleigh, North Carolina. Please be sure that your employer has your correct mailing address.

If you lose your job with this employer, you may contact the Department of Commerce, Division of Workforce Solutions (DWS) at **www.nccommerce.com/workforce** to assist you in securing suitable work. DWS provides a wide variety of services free of charge. If suitable work is not readily available you may file a claim for unemployment insurance benefits with the Division of Employment Security at **www.nccec.com**, or by phone at 877-841-9617.

If you have questions who become unemployed for other reasons or who refuse suitable work may be denied unemployment insurance benefits. If you have any questions about unemployment insurance benefits or need more information, contact the Division of Employment Security at the address shown on the bottom of this poster:

**During Labor Disputes [Section 96-14.7(b)]**  
An individual is disqualified from determining the individual's total or partial unemployment is caused by a labor dispute at their place of employment or any location owned by the employer within the state of North Carolina. Once a labor dispute has ended, such workers shall continue to be ineligible for unemployment insurance benefits for the period of time that is reasonably necessary to resume operations in the workers' place of employment.

For More Information, Contact:  
North Carolina Department of Commerce  
Division of Employment Security  
P.O. Box 25903  
Raleigh, N.C. 27611  
Telephone: (919) 707-1237  
**www.nccec.com**

Revised November 5, 2013

## WAGE AND HOUR NOTICE TO EMPLOYEES



### Departamento de Trabajo de Carolina del Norte Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados

#### Acta de Pagos y Horarios

**Salario Mínimo: \$7.25 (con efecto 7/24/09).**  
Los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar a sus empleados al menos \$7.25 por hora con efecto el 24 de julio de 2009; por lo tanto, los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar a sus empleados por lo menos \$7.25 por hora.

Un 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 los propinas de cada empleado no se reduzcan en más de un 15%. El empleador deberá mantener la cuenta de todas las propinas de una manera precisa y completa, tal como lo certifique cada empleado de forma mensual o para cada periodo de pago. Sin estos registros, no se le permitirá al empleador tener crédito al crédito por las propinas. Ciertos estados de trabajo concluido pueden recibir 90% del pago mínimo, redondeado al múltiplo inferior de cinco centavos.

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 (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.C. Estatuto General 96-19) (10), el Acta de Reconcesión al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 97-22), 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 (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.C. Estatuto General 96-19) (10), el Acta de Reconcesión al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 97-22), 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 (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.C. Estatuto General 96-19) (10), el Acta de Reconcesión al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 97-22), 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 (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.C. Estatuto General 96-19) (10), el Acta de Reconcesión al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 97-22), 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 (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.C. Estatuto General 96-19) (10), el Acta de Reconcesión al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 97-22), 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 (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (N.C. Estatuto General 96-19) (10), el Acta de Reconcesión al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 97-22), o el Acta de Ingresos de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 105-163.1(4)) deberá ser tratado como empleado.