

NORTH CAROLINA **INFORMACION SOBRE COMPENSACION LABORAL**

Forma 17 - Revisada 3/2004
PS-076

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

INFORMACIÓN SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL **Instrucciones para Empleadores y Empleados**

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

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

El empleado deberá:

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

El empleador debe:

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

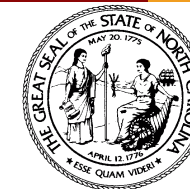
Información sobre alivio médico y monetario por lesiones ocurridas en el empleo.

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

NORTH CAROLINA N.C. LABOR LAWS



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



Wage and Hour Act

Minimum Wage: \$7.25 per hour (effective 7/24/09).

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

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

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

Overtime

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

Youth Employment

Rules for all youths under 18 years old are: Youth employment certificates (YEC) are required. To obtain a YEC, please visit our website at www.nclabor.com.

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

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

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

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

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

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

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

Hours of the day: May work only between 7 a.m. and 7 p.m. (9 p.m. from June 1 through Labor Day when school is not in session).

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

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

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

Wage Payment

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

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

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

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

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

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

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

Complaints

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

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

N.C. Department of Labor
Wage and Hour Bureau
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Phone: 1-800-625-2267 or 919-807-2796
Fax: 888-733-9389
www.nclabor.com

Employment at Will—Right-to-Work Laws

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

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

In addition, in *CWA v. Beck*, 487 U.S. 735 (1988), the U.S. Supreme Court stated that if a collective bargaining agreement between an employer and a labor union requires employees to pay uniform periodic dues and initiation fees, employees who

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

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

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

Employment Discrimination

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

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

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

N.C. Department of Labor
Employment Discrimination Bureau
1101 Mail Service Center
Raleigh, NC 27699-1101
Phone: 1-800-625-2267 or 919-807-2831
Fax: 919-807-2824
www.nclabor.com

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

Copyright © 2016 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/license of their respective copyright holders.

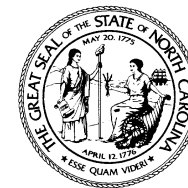
To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our website at:
www.nclabor.com/posters/posters.htm

Printed 12/16
25,000 copies of this public document were printed at a cost of \$3,000, or \$12 per copy.

NORTH CAROLINA N.C. LABOR LAWS



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



Acta de Pagos y Horarios

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

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

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

Ciertos estudiantes de tiempo completo pueden recibir 90% del pago mínimo, 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.

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. Para una lista completa de trabajos prohibidos, por favor visite nuestro sitio web en www.nclabor.com.

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

Reglas adicionales para jóvenes de 14 y 15 años:

Donde pueden trabajar: Comercios de venta al por menor, establecimientos que sirven 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 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 fuera de los días escolares).

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: 888-733-9389
www.nclabor.com

La Contratación a Voluntad—Leyes de Derecho al Trabajo

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

Carolina del Norte es un estado con "derecho al trabajo", lo que significa que el derecho de una persona a trabajar no puede ser negado o impedido porque esa persona pertenece o no pertenece a un gremio. Además, un empleador no puede requerir a una persona que pague a un gremio cuotas, 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.

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

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

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

NLRB—Region 11 Office
Republic Square
4035 University Parkway, Suite 200
Winston-Salem, NC 27106-3325
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
- Quejas con respecto a la regulación de pesticidas

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
www.nclabor.com

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

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: www.nclabor.com/posters/posters.htm

NORTH CAROLINA

N.C. WORKERS' COMPENSATION NOTICE TO INJURED WORKERS AND EMPLOYERS

FORM 17

Revised 11/2014

N.C. WORKERS' COMPENSATION NOTICE TO INJURED WORKERS AND EMPLOYERS

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

IF YOU HAVE A WORK-RELATED INJURY OR AN OCCUPATIONAL DISEASE

The Employee Should:

- Report the injury or occupational disease to the Employer immediately.
- Give written notice to the Employer within 30 days.
- File a claim with the Industrial Commission on a Form 18 immediately, but no later than 2 years from injury date or occupational disease. Give a copy to the Employer.
- If medical treatment and wage loss compensation are not promptly provided, call the insurance carrier/administrator or request a hearing before the Industrial Commission using a Form 33 Request for Hearing. Commission forms are available at website www.ic.nc.gov or by calling the Help Line.
- Your employer's workers' compensation insurance carrier is _____.
- The insurance policy number is _____.
- Your employer's workers' compensation insurance policy is valid from _____ until _____.

For assistance: Call the Industrial Commission HELP LINE—(800) 688-8349.

The Employer Should:

- Provide all necessary medical services to the Employee.
- Report the injury to the carrier/administrator and file a Form 19 Report of Injury within 5 days with the Industrial Commission, if the Employee misses more than 1 day from work or if cumulative medical costs exceed \$2,000.00.
- Give a copy of your completed Form 19 to the Employee along with a copy of a blank Form 18 Notice of Accident.
- Ensure that compensation is promptly paid as required under the Workers' Compensation Act.

**For assistance with Safety Education Training contact:
Director of Safety Education at (919) 807-2602 or safety@ic.nc.gov**



NORTH CAROLINA INDUSTRIAL COMMISSION
4335 MAIL SERVICE CENTER
RALEIGH, NORTH CAROLINA 27699-4335
Website: www.ic.nc.gov

TO EMPLOYER: THIS FORM MUST BE PROMINENTLY POSTED IF YOU HAVE WORKERS' COMPENSATION INSURANCE OR QUALIFY AS SELF-INSURED. (N.C. Gen. Stat. §97-93).

NORTH CAROLINA UNEMPLOYMENT INSURANCE

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.

If your 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.ncesc.com, or by phone at 877-841-9617.

By law, workers 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 for benefits if the Division determines the individual's total or partial unemployment is caused by a labor dispute at your place of employment or any location owned by the employer within the state of North Carolina. Once the 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

Instructions for Employers

1. Post this notice on your premises in such a place that all employees may see it. Additional copies may be obtained on-line at www.ncesc.com.
2. You must notify affected workers of a vacation period within a reasonable period of time before it begins.
3. Benefit claims for attached workers may be filed on-line at www.ncesc.com.

DES HIGHLY RECOMMENDS POSTING THIS INFORMATION.

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.ncesc.com



Revised November 5, 2013

NORTH CAROLINA **UNEMPLOYMENT INSURANCE**

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 www.ncesc.com, 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 www.ncesc.com.
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 www.ncesc.com.

DES recomienda publicar esta información.

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
www.ncesc.com



Revisada Noviembre 5, 2013