



**CONOZCA  
SUS  
DERECHOS  
como un  
TRABAJADOR  
en Carolina  
del Norte**



**EL CENTRO DE JUSTICIA**  
DE CAROLINA DEL NORTE

**ESPERAMOS QUE ESTE MANUAL** le ayude a entender más sobre sus derechos como trabajador en Carolina del Norte. Para ver más información, contacte cualquiera de los recursos que aparecen al final.

Si está teniendo un problema en el trabajo, aquí hay algunas cosas que podría hacer:

1. **Escriba de inmediato lo que está sucediendo, incluida la fecha y cualquier testigo.**
2. **Si piensa que no le están pagando de forma correcta, escriba la hora en que inicia y termina el trabajo cada día, y la hora de cualquier descanso.**
3. **Conserve todos los talones de sus pagos, el manual de empleados y otros papeles relacionados con su trabajo.**
4. **Asegúrese de que sepa el nombre completo y la información de contacto de la compañía y de cualquier supervisor.**

*Este manual tiene el objetivo de darles a los trabajadores en Carolina del Norte un panorama general de sus derechos en el lugar de trabajo, pero no incluye toda la información sobre las exenciones de las leyes o quién está cubierto por cada ley. Además, las leyes y los procedimientos generales están sujetos a cambios frecuentes y a interpretaciones diferentes. No dependa únicamente de la información incluida en este documento sin consultar con un abogado o con la agencia adecuada sobre sus derechos legales para su situación en particular.*

## **TABLA DE CONTENIDOS**

<b>COVID-19</b> .....	<b>2</b>
<b>Organizándose/Sindicatos</b> .....	<b>6</b>
<b>Robo de Salarios</b> .....	<b>8</b>
<b>Contratación / Inicio del Empleo</b> .....	<b>11</b>
<b>Despidos / Represalias</b> .....	<b>14</b>
<b>La Discriminación y el Acoso</b> .....	<b>18</b>
<b>La Salud y la Seguridad en el Trabajo (OSHA)</b> .....	<b>24</b>
<b>Compensación para Trabajadores</b> .....	<b>26</b>
<b>Seguro de Desempleo</b> .....	<b>32</b>
<b>El Embarazo y La Lactancia</b> .....	<b>35</b>
<b>El Embarazo y la Maternidad/Paternidad</b> .....	<b>39</b>
<b>Clasificación Errónea</b> .....	<b>42</b>
<b>Recursos</b> .....	<b>45</b>

**NOTA:** OSHA y otros requisitos relacionados con el COVID están cambiando de manera frecuente. Ir a <https://www.dol.gov/coronavirus> La seguridad y la salud en el trabajo (en Temas) y <https://www.labor.nc.gov/covid-19> para ver la información más actualizada.

Los empleadores están obligados a seguir cualquier declaración de emergencia del gobernador, o cualquier requisito relacionado con el COVID-19 del condado o el municipio. En el momento de la publicación de este manual, hay requisitos de OSHA que aplican a los contratistas federales. Además, existen esfuerzos a nivel federal para crear reglas permanentes de OSHA que tienen que ver con las vacunaciones, las enfermedades infecciosas aéreas y las protecciones para los trabajadores de la salud. Sin embargo, aun si no existen requisitos específicos para que ciertos empleadores sigan en este momento, ellos siempre tienen que seguir el requisito general de proveer un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que pueden causar la muerte, lesiones graves o daños físicos serios. Esto se conoce como la cláusula de Responsabilidad General de OSHA. Consulte la página 24 para ver más información sobre su derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable.

## **¿Mi empleador debe brindarme equipos de protección personal (EPP)?**

Sí, si es necesario para mantenerle a usted a salvo de la muerte, de lesiones graves o de daños físicos serios. Si su empleador le exige ponerse cierto EPP, el empleador debe pagarlo. Sin embargo, OSHA no considera las cubiertas faciales como EPP, así que los empleadores no necesitan pagar estas.

## **¿Qué debe hacer mi empleador si un empleado obtiene una prueba positiva de COVID-19?**

El empleador debe seguir las guías actuales de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) sobre si, y por cuánto tiempo, el empleado debe permanecer fuera del trabajo. El empleador les debe avisar a los contactos cercanos de la persona que obtuvo la prueba positiva, y, de nuevo, debe seguir las guías de los CDC a cerca de la permanencia fuera del trabajo y por cuánto tiempo de esos contactos cercanos.

Un empleado que es disciplinado o despedido por negarse a venir al trabajo después de obtener una prueba positiva del COVID debe consultar un abogado sobre un posible reclamo legal.

## **¿Mi empleador me tiene que pagar si estoy fuera del trabajo debido al COVID?**

En el momento en que se publicó este manual, no existe un requisito

que diga que los empleadores en Carolina del Norte deben pagarles a sus empleados por el tiempo que están ausentes debido a obtener una prueba positiva o tener que hacer cuarentena. Si su empleador tiene una política escrita que le permite tomar tiempo libre pagado para enfermedades, este debe seguir su política escrita. Si usted cumple con ciertos requisitos, podría tomar un permiso médico familiar no pagado. Consulte la página 35 para ver más información.

### **¿Mi empleador tiene que pagar por una prueba de COVID, o por los gastos relacionados con la vacunación?**

En el momento en que se publicó este manual, no hay una regla de OSHA establecida que aborde este tema. Para aquellos trabajadores, su empleador les puede exigir que usen cualquier licencia pagada por vacaciones o enfermedad que tenga disponible para ellos, pero si no tienen tal permiso, su empleador les debe pagar por este tiempo.

No existe requisito que diga que los empleadores deben pagar por las pruebas, aun si el empleador es el que le exige al empleado que tome una prueba. Puede encontrar sitios gratuitos para tomar pruebas: <https://covid19.ncdhhs.gov/sobre-covid-19/buscar-mi-lugar-de-prueba>

### **¿Me pueden despedir si no me vacuno?**

Sí. Los empleadores pueden requerir que los empleados estén vacunados, aunque generalmente deben proporcionar una excepción



para aquellas personas que cumplen con los requisitos para una exención médica o religiosa.

### **¿Mi empleador me puede exigir trabajar si no hay suficientes personas?**

Por lo general, sí. Si su lugar de trabajo tiene falta de personal debido al COVID o a otras razones, su empleador de todas maneras le puede exigir trabajar, y le puede exigir trabajar horas adicionales. No hay un límite sobre el número de horas que se le puede exigir a alguien trabajar, pero la mayoría de los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana laboral tienen derecho a recibir pago por horas extras. Muchos empleados están cubiertos por la ley federal que protege a los empleados que se unen para exigir mejores condiciones laborales. Consulte la página 6 para ver más información sobre organizar un sindicato o tomar acción concertada. ■

### **¿Quién se puede unir a un sindicato en Carolina del Norte?**

Cualquier persona puede ser integrante de un sindicato. Hay lugares de trabajo en los cuales el empleador no está obligado a reconocer que el sindicato es su representante. En Carolina del Norte este es el caso si usted trabaja como un trabajador público, trabajador de hogar o trabajador agrícola, entre otros tipos de trabajadores. De todos modos, puede unirse a un sindicato, y el sindicato le puede asistir de muchas maneras, tal como ayudarlo a entender sus derechos, organizar protestas cuando hay problemas en su lugar de trabajo, y otras cosas. Sin embargo, nadie está obligado a unirse a un sindicato para beneficiarse de las protecciones que ofrece el sindicato en Carolina del Norte.

### **¿Cuáles protecciones tengo si soy parte de un sindicato?**

Si usted está ayudando a organizar un sindicato en su lugar de trabajo, la ley federal dice que su empleador no puede tomar acción negativa contra usted debido a su trabajo organizativo. Cuando un contrato sindical haya sido firmado, todas las personas que son parte del grupo de trabajadores cubiertos por el contrato (la “unidad de negociación”) serán cubiertas por las protecciones en el contrato. Normalmente esto incluye la protección ante ser despedido, a menos que haya una causa justa. La mayoría de los contratos sindicales también incluyen un procedimiento de quejas, con el cual puede presentar una queja si

cree que ha sido tratado de forma injusta o existe una infracción del contrato. Las personas que no se han unido al sindicato también están protegidas por el contrato sindical si estas son parte de la unidad de negociación.

### **¿Qué puedo y no puedo hacer como un integrante del sindicato?**

Bajo la mayoría de las circunstancias, un trabajador puede llevar puesto un botón o una camisa sindical en el trabajo. Que se le permita a su sindicato hacer huelga o piquete depende de la razón para la acción, el tipo de lugar de trabajo y el lenguaje de su contrato, entre otras cosas.

### **¿Mi empleador puede hablar mal del sindicato?**

Su empleador no puede amenazar con cerrar su lugar de trabajo, quitarle los beneficios o hacerle el trabajo más difícil si usted apoya un sindicato. Su empleador no le puede preguntar de forma coercitiva sobre su apoyo al sindicato, tomar videos o fotografías de actividades pacíficas sindicales, o espiar las actividades sindicales. ■

## Robo de Salarios

EL ROBO DE SALARIOS es lo que pasa cuando su empleador no le paga por trabajo que ha realizado o no le paga la cantidad correcta.

El robo de salarios es ilegal y puede adoptar diversas formas. Su empleador podría pagarle menos del salario mínimo o le podría negar el pago de horas extras. Su empleador podría negarse a pagarle por completo, o podría tomar deducciones ilegales de su pago.

Cada vez que su empleador le paga menos de lo debido o no le paga por su trabajo, eso se llama robo de salarios.

### ¿Cuánto debo ser pagado?

**El salario mínimo** – El salario mínimo en Carolina del Norte y a nivel nacional es \$7.25 por hora. Los trabajadores agrícolas en granjas muy pequeñas y algunos trabajadores de hogar (dentro de la casa) no están cubiertos. No importa si le pagan por hora o por pieza; a usted se le debe pagar al menos \$7.25 por cada hora trabajada. Aun si usted está indocumentado, tiene el derecho a que se le pague el salario mínimo.

Si su empleador le promete más que el salario mínimo, por ley le debe pagar lo que prometió.

**Pago por horas extras** – Su empleador le debe pagar 1.5 veces más de su tarifa de pago normal por todas las horas trabajadas sobre 40 horas en una semana laboral. Por ejemplo, si usted gana \$7.25 por hora, y trabaja 45 horas en una semana, se le debe pagar \$7.25 por

hora por 40 horas y \$10.88 ( $\$7.25 \times 1.5$ ) por hora por las 5 horas.

El pago por horas extras se basa en las horas que trabaja cada semana, no las horas que trabaja cada día o la cantidad de días que trabajó. Por lo general, a los trabajadores agrícolas y de hogar no se les tiene que pagar horas extras.

**Trabajadores salariales** – Está bien que su empleador le pague a usted un salario, pero a veces también tiene que pagarle sus horas extras (aun si usted acordó que solo se le pagaría un salario fijo). La cuestión de si usted debe recibir pago por horas extras depende de sus responsabilidades en el trabajo y de si su pago está sujeto a ciertos tipos de deducciones (por ejemplo, deducciones por costos excesivos laborales o reembolsarle a su compañía por una capacitación si usted abandona su trabajo). A veces hasta las personas con el puesto de administrador se les debe pagar horas extras, así que si tiene alguna pregunta, debe hablar con un abogado.

### **¿Por cuál tiempo me tienen que pagar?**

Además del tiempo que trabaja, el tiempo que gasta esperando en el sitio de trabajo después de que se haya presentado en su puesto es tiempo pagado. El tiempo dedicado a las capacitaciones y reuniones que su empleador le exige asistir es tiempo pagado. Los empleadores no están obligados a brindar descansos (pagos o no pagos) a los empleados en Carolina del Norte.

## Robo de Salarios (cont.)

Su empleador no tiene que pagarle por **cualquier tiempo en el que usted es libre de usar el tiempo para sus propios fines.**

**El transporte** entre los sitios de trabajo, mientras que está en el negocio de su empleador es tiempo pagado. El tiempo dedicado a **ponerse o quitarse ropa o equipos requeridos en el trabajo** normalmente es tiempo pagado. El transporte normal de la casa al trabajo no es pagado.

**El trabajo “fuera del reloj”,** tal como sacar la basura después de que haya registrado su salida al final de su jornada, es tiempo por el cual usted debe ser pagado.

### **¿Cuáles deducciones puede tomar mi empleador de mi cheque?**

Un empleador descontará de su cheque los impuestos sobre los ingresos y los impuestos para Medicare y la Seguridad Social. En general, no se le permite hacer descuentos adicionales que hagan que su pago en efectivo por hora sea menor al salario mínimo federal de

\$7.25 por hora, o menor al salario que le ha prometido pagarle. Normalmente, un empleador debe hacerle firmar algo que le permita descontar cualquier otra cosa. Hay excepciones a esta regla.

Algunas cosas que los empleados no deben de tener que pagar incluyen equipos de protección personal (equipo de seguridad) y la mayoría de los uniformes. ■

### **¿Qué tipos de cosas puede ser que un empleador quiera que yo firme antes de iniciar el empleo?**

Se está volviendo común que los empleadores les pidan a los empleados firmar todo tipo de acuerdos antes de empezar el empleo. Lea cuidadosamente y haga preguntas antes de firmar algo.

### **Acuerdos de no competencia, no solicitud y no reclutamiento**

Estos acuerdos restringen la manera en que los trabajadores pueden trabajar para otros empleadores (durante o después de dejar un empleo), trabajar con los usuarios o clientes del empleador, o reclutar a los otros empleados del empleador para trabajar en otro lugar. Lea los acuerdos con cuidado para ver exactamente qué se le prohibirá hacer si usted los firma, en dónde y por cuánto tiempo. Trate de negociar con su empleador para que el acuerdo sea lo más limitado posible.

### **Acuerdos de arbitraje**

Firmar un acuerdo de arbitraje hará difícil o imposible demandar a su empleador en un tribunal si usted tiene un problema. Considere si puede eliminar el lenguaje de arbitraje en su contrato.

### **Autorización para deducciones**

Su empleador podría pedirle que firme algo que le da el derecho a hacer ciertas deducciones de su cheque. Las deducciones por cosas que

el empleador debe pagar, tales como las herramientas y el equipo de seguridad, no son legales. Si usted prefiere pagar por otras cosas tales como comidas sin que el costo se descuenta de su pago, pregúntele al empleador si esa es una opción.

### **E-Verify**

La mayoría de los empleadores utilizan un sistema de computador llamado E-Verify para revisar sus documentos cuando usted solicita un empleo. Un empleador solo debe hacer esto después de que le haya ofrecido a usted un empleo. Si el empleador dice que sus documentos no sirven, y esto no es correcto, dígame al empleador que usted quiere apelar. Él o ella le dará un documento para firmar. Usted tiene ocho días hábiles para empezar a arreglar el problema al hablar con la oficina de Seguridad Social u otra oficina. Mientras que usted trata de arreglar el problema, su empleador no puede despedirlo o tomar otra acción contra usted.

### **¿Cuáles protecciones tengo si no quiero firmar el acuerdo de mi empleador?**

Desafortunadamente, su empleador puede negarse a contratarlo si usted decide no firmar. Si cualquiera de los acuerdos suena poco razonable, pida más tiempo para pensarlo antes de firmar; consulte con un abogado; o hable con otros empleados para ver si ellos pudieron evitar firmar. También puede hablar con su empleador sobre sus preocupaciones.

- Puede preguntar si firmar es obligatorio, o si puede cambiar cualquiera de los acuerdos en beneficio suyo, pero su empleador se puede negar o puede decidir no contratarlo en última instancia.

### **¿Qué pasa si firmo un acuerdo y más adelante tengo un problema?**

Si ha firmado un acuerdo que le está causando problemas, debe consultar a un abogado para ver si se puede cuestionar, o si usted tiene algún otro tipo de acción judicial. Si usted ha comenzado el empleo y quiere quejarse con su empleador sobre el acuerdo, hable con sus colegas y presente la queja como grupo. De esta manera tendrá protecciones adicionales ante represalias. ■

### **¿Un empleador puede despedirme, aun si la razón es falsa o injusta?**

Sí, en muchas situaciones. En general, el empleo del sector privado en Carolina del Norte es “a voluntad”. Esto significa que un empleador tiene la libertad de despedir a un empleado por cualquier razón o por ninguna razón.

Hay excepciones a la regla “a voluntad”. Las excepciones más comunes incluyen:

- Un contrato de empleo que establece los términos y condiciones del empleo y limita la habilidad de un empleador de despedir el empleado a voluntad.
- Un despido que infringe los estatutos federales y estatales del empleo que prohíben la discriminación o las represalias.
- Un despido que infringe una política pública particular.

### **¿Tengo un contrato de empleo?**

Muchos empleados piensan que los manuales o los manuales de políticas son contratos, pero rara vez lo son. Hay dos tipos principales de contratos de empleo: contratos individuales y acuerdos de negociación colectiva o contratos sindicales.

### **¿Cuándo despedir a alguien infringe una ley de empleo?**

Las excepciones más comunes de la doctrina “a voluntad” se encuentran en las leyes de empleo federales y estatales. Por ejemplo, un despido

puede ser ilegal si se debe a una de las siguientes razones:

- **Discriminación en función de raza, origen nacional, sexo, embarazo, religión, discapacidad, estado de ciudadanía o edad.** Consulte un abogado o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) para determinar si su situación llega al nivel de discriminación.
- **Las represalias por tomar un permiso de ausencia para una condición médica grave.** La Ley de Permiso Médico y Familiar le permite a los empleados que califican que tomen hasta 12 semanas de permiso no pagado al año sin poner en riesgo sus empleos. *Para ver más información sobre sus derechos, consulte la sección en este manual sobre la Ley de Permiso Médico y Familiar.*
- **Las represalias por quejarse sobre la seguridad en el lugar de trabajo o una lesión en el trabajo.** La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional generalmente requiere que los empleadores proporcionen ambientes laborales libres de peligros reconocidos que pudieran causar la muerte, lesiones graves o daños físicos a los empleados. Además, la Ley de Indemnización de Trabajadores de Carolina del Norte generalmente cubre a los empleados cuyas lesiones surgen “por y en el curso de” su empleo. Si usted se quejó sobre la seguridad en el trabajo o una lesión en el trabajo y fue despedido por

quejarse, podría hacer un reclamo por represalias. *Para ver más información sobre sus derechos si se lesiona en el trabajo o tiene preocupaciones sobre la seguridad en el lugar de trabajo, consulte las secciones en este manual sobre la Compensación de trabajadores y la Salud y seguridad.*

- **Las represalias por quejarse sobre las violaciones salariales o haber presentado una queja sobre salarios.** Las leyes estatales y federales requieren que la mayoría de los empleadores paguen un salario mínimo, paguen tiempo y medio por horas extras, paguen a tiempo y que solo hagan las deducciones de su pago que son permitidas por la ley. Si usted se quejó sobre su salario y fue despedido por quejarse, podría tener la posibilidad de hacer un reclamo por represalias. *Para ver más información sobre sus derechos bajo estas leyes, consulte la sección en este manual sobre el Robo de salarios.*
- **Las represalias por participar en una actividad sindical o acción colectiva.** La ley federal impide a la mayoría de los empleadores tomar acciones adversas, tales como despedir o bajar de puesto, contra un empleado por organizar un sindicato, participar en un sindicato o unirse con los colegas para quejarse de las condiciones del empleo. *Para conocer más información, contacte a la Junta Nacional de Relaciones Laborales.*

## **¿Cuándo un despido infringe una política pública?**

Existen casos limitados en los cuales un despido no es legal, incluso si el empleado no está protegido por un contrato o por un estatuto federal o estatal. No hay una lista específica sobre los tipos de despidos que incumplen las políticas públicas, pero un ejemplo es despedir a alguien por negarse a mentir bajo juramento.

## **¿Qué debo hacer si creo que he sido despedido de forma que infringe una ley o una política pública?**

Dependiendo de una variedad de factores, incluyendo el tamaño del negocio de su empleador, podría presentar una queja con la agencia gubernamental que se especializa en esa ley. Un abogado podría ayudarle si fue despedido de una manera que incumplió una política pública. A menudo hay plazos cortos para presentar una queja. ■

## La Discriminación y el Acoso

Como empleado, existen varias leyes para protegerlo de la discriminación en el lugar de trabajo, incluida la discriminación en función de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, embarazo o estado de ciudadanía.

### **¿Qué es la discriminación?**

Bajo la ley, la discriminación en el trabajo existe si usted es tratado de forma diferente debido a su raza, color, sexo, edad, discapacidad, religión, origen nacional o estado de ciudadanía. Usted no tiene que ser despedido para que constituya una discriminación. Si se le paga menos, se le una da trabajo diferente, se le acosa gravemente, o se le baja de puesto porque usted es un integrante de un grupo protegido, esto es discriminación que puede ser ilegal.

### **¿Es ilegal hacer comentarios racistas en el lugar de trabajo?**

Bajo la ley federal, es ilegal discriminar contra o acosar a alguien en el lugar de trabajo en función de su raza, color, religión u origen nacional. El acoso frecuente o grave en el trabajo y el acoso que lleva a que usted pierda su empleo o sea bajado de puesto es ilegal. Las políticas de empleo pueden ser ilegales si tienen un impacto negativo sobre un grupo y si no hay una razón comercial legítima para que exista esta política. Puede que se encuentre que un empleador haya discriminado aun si él/ella es de la misma raza, religión, etc. que la víctima.

## **¿Cuáles son mis protecciones ante la discriminación en función del sexo y el género?**

Las leyes federales prohíben a los empleadores a tratar a las personas de manera no favorable en todos los aspectos del empleo - incluidos el pago, los beneficios, las decisiones de contratación, los ascensos - debido a su sexo, orientación sexual, identidad de género o embarazo.

Además, una infracción a la ley federal se puede dar cuando un empleador hace preguntas a los solicitantes sobre sus responsabilidades familiares, tales como preguntas sobre el estado civil, cantidad de hijos, la situación de empleo de la esposa/esposo, si la solicitante está embarazada o planea embarazarse y los planes de cuidado infantil. Aunque algunas preguntas de la entrevista no son ilegales, la manera en que los empleadores utilizan las respuestas puede ser ilegal.

El acoso sexual también es una forma de discriminación sexual e incluye palabras o comportamientos no deseados de una naturaleza sexual así como palabras y comportamientos ofensivos sobre el sexo, la identidad de género, la orientación sexual o el embarazo de una persona. Probablemente no se consideren ilegales las bromas simples o los comentarios aislados, pero el acoso frecuente o grave en el trabajo y el acoso que le lleve a perder su trabajo o a ser bajado de puesto es ilegal. Se puede considerar discriminación sexual ilegal acosar a un empleado debido a su orientación sexual, identidad de género o a una

transición de género. La persona acosadora puede ser un hombre o una mujer y puede ser el supervisor, el colega o un cliente de la víctima.

### **Prohibiciones adicionales a las diferencias en pagos con base en el género**

La Ley de Igualdad de Pago (EPA, por sus siglas en inglés) de 1963 declara ilegal que los empleadores paguen salarios desiguales a los hombres y a las mujeres que realizan labores sustancialmente iguales. El empleador puede pagar cantidades diferentes con base en antigüedad, mérito, cantidad o calidad de la producción o un factor que no sea el sexo. Pero bajo la EPA, los empleadores no pueden pagar salarios desiguales a hombres y a mujeres que realizan trabajos que requieren habilidades,

esfuerzos y responsabilidades sustancialmente iguales, que son realizados bajo condiciones laborales similares y bajo el mismo establecimiento.

Si usted cree que sus derechos se infringen bajo la EPA, puede ir directamente a la corte sin primero presentar una denuncia con la EEOC. Debe presentar su reclamo - en la corte o con la EEOC - dentro de los dos años siguientes a la presunta práctica de compensación ilegal o, en el caso de una infracción con voluntad, dentro de los tres años siguientes.

## **¿Cuáles son mis protecciones como un trabajador mayor?**

Si usted tiene 40 años o más, es ilegal que un empleador lo despidiera, se niegue a contratarlo, o de otra manera tome acciones de empleo adversas contra usted con base en su edad, bajo la Ley de Discriminación en el Empleo por Motivos de Edad de 1967 (ADEA, por sus siglas en inglés). También es ilegal acosar gravemente a alguien de 40 años o mayor con base en su edad o tener políticas en el lugar de trabajo que afecten negativamente a los trabajadores mayores, a menos que se base en una consideración razonable que no sea la edad. Por ejemplo, sería ilegal que una compañía tecnológica requiera que los empleados se jubilen cuando cumplan 60.

Pero *no es ilegal* que un empleador discrimine con base en la edad si usted tiene menos de 40, y no es ilegal que un empleador trate a un empleado mayor mejor que a un empleado menor de 40 años. La ADEA solo aplica a los lugares de trabajo con 20 o más empleados, pero bajo la ley de Carolina del Norte, es ilegal que un empleador con 15 o más empleados despidiera a alguien con base en la edad.

## **¿Cuáles son mis protecciones si tengo una discapacidad?**

Los empleadores con 15 o más empleados no pueden discriminar en contra de un empleado o solicitante con base en su discapacidad física o mental. A los empleadores se les exige acomodar a los empleados o solicitantes calificados que no son capaces de realizar su trabajo

debido a su discapacidad, siempre y cuando la adaptación no sea muy complicada. Esto significa que el empleador puede tener que cambiar el trabajo o el ambiente laboral de alguna manera que le permita a la persona realizar el trabajo. Sin embargo, para tener derecho a una adaptación, debe solicitarla y seguir la política del empleador sobre estas. Un empleador no tiene que proporcionar la adaptación específica que usted solicite, pero no lo puede despedir por solicitar una o cobrarle por el costo de la adaptación.

### **¿Qué se considera una discapacidad?**

Bajo la ley, una discapacidad es un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida. Algunos ejemplos de discapacidades reconocidas son: epilepsia, infección de VIH, deficiencia significativa auditiva o visual, y discapacidades específicas de aprendizaje. Las condiciones menores y temporales, tal como la gripe o una pierna quebrada probablemente no serán cubiertas.

### **¿Es ilegal discriminar con base en mi estado migratorio?**

La Ley de Inmigración y Nacionalidad prohíbe a los empleadores con cuatro o más empleados discriminar en función de la ciudadanía o el estado migratorio de un empleado. Esto incluye a los empleadores que tratan a las personas de forma diferente en las decisiones de contratación, reclutamiento, remisiones o despidos. Los trabajadores

indocumentados no están protegidos de la discriminación con base en el estado de ciudadanía. Si su empleador le está pidiendo que entregue documentos nuevos o diferentes para comprobar si usted califica para trabajar en los Estados Unidos, eso puede ser ilegal también.

## **Represalias**

Las leyes antidiscriminación federales también protegen a los empleados de las represalias por oponerse a las prácticas de empleo que discriminan, o por presentar una denuncia de discriminación, testificar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o litigación bajo estas protecciones. *Para ver más información, consulte la sección de Represalias.* ■

**Para conseguir más información, contacte a  
Disability Rights NC: [www.disabilityrightsn.org](http://www.disabilityrightsn.org)**

### ¿Si las cosas no están seguras en mi trabajo, puedo presentar una queja con alguien?

Usted tiene derecho a presentar una queja ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) si cree que su lugar de trabajo no es seguro, ya sea por escrito o por teléfono. Si desea que OSHA inspeccione su lugar de trabajo, presente su queja por escrito. Puede pedirle a OSHA que mantenga su nombre confidencial, para que su empleador no sepa quién presentó la queja.

Usted tiene el derecho a que su empleador le proporcione información sobre:

- **Los químicos que se utilizan en el trabajo:** su empleador debe garantizar que todos los químicos peligrosos estén etiquetados correctamente y debe hacer disponibles las Fichas de datos de seguridad para cada químico.
- **Las lesiones y enfermedades** que ocurrieron en el trabajo a colegas o empleados antiguos.
- **Sus registros médicos**
- Las pruebas que su empleador ha realizado para medir los niveles químicos, de sonido y de radiación.

Su empleador debe proveer **capacitaciones sobre los peligros de salud y seguridad** en su lugar de trabajo. Usted debe recibir capacitaciones sobre cómo manejar los químicos de forma segura y sobre cómo garantizar que la maquinaria que utiliza sea apagada de

forma correcta (los procedimientos de bloqueo y etiquetado).

## **Si hago preguntas sobre la salud y la seguridad, ¿mi empleador puede tomar represalias o discriminar en mi contra?**

Es ilegal que su empleador tome represalias o le discrimine por presentar una queja sobre la salud y la seguridad. Él o ella no puede transferirlo, negarle un aumento de sueldo, reducir sus horas o despedirlo porque usted tomó medidas con respecto a su salud o seguridad. *Para ver más información sobre sus derechos, vaya a la sección de Represalias.* ■

### **Comités de seguridad**

Los lugares de trabajo con 11 o más empleados y una tasa alta de accidentes o enfermedades deben tener comités de seguridad que incluyan a los empleados. Si su lugar de trabajo no tiene un comité, usted y sus colegas pueden crear uno. *Para tener más información, contacte a su centro de trabajadores o grupo de derechos de trabajadores local o a su sindicato.*

Trabajar juntos en un comité de seguridad o sindicato es una buena manera de resolver los problemas en el lugar de trabajo. Si no hay un comité de seguridad o sindicato en su lugar de trabajo, podría organizar uno.

## Compensación para Trabajadores

Si se ha lesionado en el trabajo, puede que tenga derecho a la compensación para trabajadores. La compensación para trabajadores ofrece beneficios a los trabajadores que sufren lesiones en el trabajo o que tienen una enfermedad, trastorno o discapacidad causada, o empeorada, por las condiciones en el lugar de trabajo. En Carolina del Norte, cada empleador con tres o más empleados debe tener el seguro de compensación para trabajadores, con pocas excepciones. Todos los trabajadores, incluidos los menores y los trabajadores indocumentados, califican para los beneficios de la compensación para trabajadores.

### ¿Qué tipos de lesiones cubre la compensación para trabajadores?

- **Lesiones traumáticas específicas** – Tal como torceduras, fracturas, cortaduras o conmociones cerebrales; también puede incluir las lesiones causadas por un evento traumático tal como un incendio, un derrame químico o una caída.
- **Lesiones traumáticas acumulativas** – Lesiones que suceden a lo largo del tiempo. Por ejemplo, puede que desarrolle una lesión a lo largo de semanas o meses al repetir el mismo movimiento todo el día en el trabajo. El Síndrome del túnel carpiano es un tipo de lesión traumática acumulativa.
- **Enfermedades ocupacionales** – Enfermedades que

afectan el sistema respiratorio, la piel, la audición y otros sistemas corporales. Un ejemplo es la enfermedad causada por la exposición a asbesto. Estas enfermedades típicamente ocurren a lo largo del tiempo.

Las lesiones que normalmente no son cubiertas por la compensación para trabajadores incluyen:

- Lesiones causadas por drogas o intoxicación.
- Lesiones autoinflingidas a propósito.
- Lesiones que ocurren durante el tiempo personal.

### **¿Qué tal si la lesión fue culpa mía?**

La compensación para trabajadores es un “sistema de no culpabilidad”. Por lo general, el empleador debe proveer la compensación para trabajadores **aun si la lesión fue su culpa como empleado.**

### **¿Mi lesión se cubre bajo la compensación para trabajadores?**

Una lesión que sea el resultado de un accidente debe haber surgido de su empleo y haber ocurrido en el curso de su empleo. Las lesiones de columna, las lesiones traumáticas acumulativas y las enfermedades ocupacionales pueden ser situaciones particularmente difíciles para la compensación. De todas maneras, podría consultar con un abogado para recibir ayuda.

### ¿Qué beneficios puedo recibir a través de la compensación para trabajadores?

- **Gastos médicos** - Si usted califica, la compensación para trabajadores paga el 100% de los gastos médicos. Esto incluye el costo de los medicamentos, la terapia y el transporte a y desde las citas médicas. Si necesita un intérprete para comunicarse con su proveedor de salud, la compensación para trabajadores debe pagar esto también.
- **Incapacidad Parcial Temporal (TPD, por sus siglas en inglés)** - Usted califica para recibir pagos para compensar los salarios perdidos cuando haya regresado al trabajo ganando un salario reducido. Debe recibir 2/3 de la diferencia entre su salario semanal promedio antes de la lesión y su salario semanal reducido.
- **Incapacidad Total Temporal (TTD, por sus siglas en inglés)** - Puede que califique para recibir pagos para compensar los salarios perdidos cuando no puede trabajar por completo debido a su lesión, si permanece fuera del trabajo por más de siete días. Si permanece fuera del trabajo por más de 21 días, se le pagarán los primeros siete días que faltó. Debe recibir 2/3 de su salario semanal promedio (sujeto a un límite conocido como "la tasa máxima de indemnización").
- **Indemnización de Daños por Incapacidad Permanente** - Si su doctor dice que usted tiene una incapacidad permanente después

de que haya alcanzado el mejoramiento máximo médico, puede que califique para la compensación por la pérdida del uso total o parcial de una parte de su cuerpo.

### **¿Qué tal si no me gusta el doctor de la compañía?**

Su empleador tiene derecho a enviarlo al doctor que él o ella quiera escoger. Sin embargo, si a usted no le gusta el cuidado que recibe, tiene el derecho a buscar una segunda opinión, la cual es pagada por la compensación para trabajadores. Si es necesario, también le puede pedir a la Comisión Industrial que le permita cambiar los doctores que le brindan tratamiento.

### **¿Qué debo hacer si me lesiono en el trabajo?**

- 1. Notifique a su empleador.** Usted le debe dar aviso escrito sobre cualquier lesión relacionada con su trabajo a su empleador tan pronto sea posible, pero a más tardar 30 días después de la fecha de su lesión.
- 2. Escriba en cuanto pueda** lo que sucedió, cuándo sucedió, quién estaba ahí, qué le dolió primero, cómo se sintió, qué le dijo a una enfermera, etc. En caso de duda, consiga que un profesional médico revise su lesión.
- 3. Describa de forma clara** a la persona que trate su lesión exactamente lo que sucedió, y señale en las preguntas de pago que usted cree que esta es una lesión relacionada con el trabajo.

- 4. Presente un reclamo de compensación para trabajadores.**  
Usted debe presentar un reclamo ante la Comisión Industrial de Carolina del Norte a más tardar dos años después de la fecha de la lesión. Si tiene una enfermedad ocupacional, debe presentar un reclamo dentro de los dos años de enterarse que la enfermedad está relacionada con su trabajo, o dentro de los dos años de quedar incapacitado. La mejor manera de presentar un reclamo de compensación para trabajadores es llenar el Formulario 18 con la Comisión Industrial. El hecho de que su empleador presente el Formulario 19 NO establece su reclamo para los beneficios de la compensación para trabajadores.
- 5. Consulte un abogado** si surge cualquier pregunta con relación a su estado de empleo, la causa de la lesión, las condiciones preexistentes o su grado de incapacidad.

### **Si sufro una lesión en el trabajo, ¿puedo escoger entre la compensación para trabajadores y demandar a mi empleador?**

Normalmente, la compensación para trabajadores es el único recurso para los trabajadores lesionados. Un empleado que esté cubierto por la compensación para trabajadores normalmente no puede demandar al empleador por causar la lesión.

El seguro de desempleo le ofrece a los trabajadores un reemplazo

temporal y parcial de salarios perdidos durante los periodos de desempleo. Usted debe reunir los requisitos y calificar para recibir los pagos de seguro de desempleo. ■

**PARA REUNIR LOS REQUISITOS DE LA COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES USTED DEBE SER UN EMPLEADO - no un contratista independiente, invitado, visitante, cliente o cualquier otra cosa. Sin embargo, los empleadores a veces clasifican erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes. Si su empleador puede ejercer control sobre la manera en que usted realiza su trabajo, usted puede ser un “empleado” y no un “contratista independiente” para los propósitos de la compensación para trabajadores. Para ver más información, consulte la sección de Clasificación Errónea.**

### Calificar para los beneficios de desempleo

Puede que usted califique para el seguro de desempleo si perdió su trabajo pero no por culpa suya, por ejemplo si su puesto fue eliminado. También hay algunas situaciones en las que puede calificar si renunció o fue despedido por no seguir las reglas internas del trabajo. Si no está seguro, envíe una solicitud.

Para enviar una solicitud, navegue a <https://des.nc.gov/apply-unemployment> o llame a la División de Seguridad del Empleo al 1-877-841-9617. Va a necesitar su número de seguridad social, los nombres de los lugares donde trabajó los últimos 18 meses y las fechas que trabajó ahí, junto con la información de contacto para su último empleador. También tendrá que proporcionar la razón por la cual perdió su trabajo y cualquier documento relacionado con eso.

### Elegibilidad para los beneficios de desempleo

Para ser elegible para los beneficios de desempleo, usted debe de haber trabajado en un empleo cubierto (lo que significa que su empleador tuvo que pagar impuestos del seguro del desempleo) y haber recibido un salario por cierto periodo de tiempo, aproximadamente seis meses de los últimos 15 meses.

- También debe ser **capaz** de y estar **disponible** para trabajar. Para demostrar esto, se requiere que usted se registre para trabajos en [www.NCWorks.gov](http://www.NCWorks.gov) y que cree una cuenta por internet.
- Debe **buscar trabajo de forma activa**. Tiene que hacer tres

contactos con empleadores potenciales cada semana e informar sobre sus esfuerzos para encontrar trabajo cada semana. Si se le olvida presentar su informe de búsqueda de empleo semanal, no recibirá un pago para esa semana y sus próximos pagos se atrasarán.

- Debe **aceptar cualquier oferta adecuada**.

Para recibir los beneficios, debe ser **ciudadano estadounidense o estar legalmente presente con autorización de trabajo**.

Durante la pandemia de COVID, el gobierno federal le pagó beneficios de desempleo a algunas personas que no calificaban para recibir beneficios de desempleo estatales y que no pudieron trabajar durante el COVID, pero ese programa terminó el 4 de septiembre de 2021.

### **¿Qué pasa si no hablo inglés?**

La División de Seguridad del Empleo debe proporcionar información a poblaciones minoritarias importantes, en sus propios idiomas. Si necesita ayuda en otro idioma, solicite ayuda a la División. Si no recibe la ayuda que necesita, comuníquese con un abogado.

### **¿Qué pasa si me niegan los beneficios de desempleo?**

Si le niegan los beneficios de desempleo, tiene 10 días para apelar la decisión desfavorable de la agencia. Debe hacerlo por escrito. Si la negación es porque su empleador dice que usted es un contratista independiente y usted no está de acuerdo, asegúrese de apelar. Si le

negaron los beneficios pero luego se los otorgaron después de una apelación, cualquier beneficio relacionado con el COVID que se le deba para las semanas anteriores al 4 de septiembre de 2021 será pagado de forma retroactiva.

### **¿Cuánto recibiré en beneficios?**

El monto del beneficio semanal es la cantidad de dinero que puede recibir cada semana en beneficios de desempleo. El monto se basa en sus ingresos antes de estar desempleado. El monto máximo semanal de beneficios que alguien puede recibir es de \$350.

El gobierno federal agregó un monto adicional a los beneficios de desempleo durante el COVID. Sin embargo, esos beneficios expandidos terminaron el 4 de septiembre de 2021.

### **¿Por cuánto tiempo puedo recibir los beneficios?**

El número máximo de semanas en que puede recibir beneficios es de 20, y el mínimo es de cinco. El número exacto de semanas de beneficios que puede recibir dependerá de la tasa de desempleo a nivel estatal. También hay un límite para la cantidad total de beneficios que un trabajador puede recibir, el cual se basa en los salarios anteriores del trabajador y la cantidad de beneficios que está recibiendo actualmente.

El Programa Federal de Compensación por Desempleo en la Pandemia, que pagó hasta unas 13 semanas adicionales de beneficios de desempleo, terminó el 4 de septiembre de 2021. ■

### ¿Qué proporciona La Ley de Ausencia Familiar y Médica?

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) requiere que ciertos empleadores proporcionen a los empleados que califican hasta 12 semanas de permiso no pagado al año, con protección de empleo, para:

- Cuidar de un niño recién nacido, recién adoptado o recién puesto en cuidado sustituto;
- Cuidar de un integrante familiar con una enfermedad grave (esposo, esposa, padres o hijos);
- Recuperarse de una condición grave de salud del propio trabajador;
- Solucionar problemas que califican, relacionados con el esposo, esposa, hijo, hija o padre o madre del trabajador que sea un integrante militar cubierto y se encuentre en “servicio militar cubierto.”

También se le pueden dar hasta 26 semanas de permiso para cuidar de un integrante de la familia con una lesión o enfermedad grave y que sea un integrante del ejército o un veterano dado de baja o separado del ejército en los últimos cinco años.

### ¿Qué constituye una “condición médica grave”?

Una condición médica grave debe involucrar el cuidado hospitalario o un tratamiento continuo por un proveedor de cuidado de salud. Las

situaciones tal como el embarazo, las condiciones de salud con periodos de incapacidad, y las condiciones a largo plazo para las cuales no existe un tratamiento efectivo, pueden estar todas cubiertas.

### **¿Soy elegible bajo la FMLA?**

Usted es elegible si ha trabajado por al menos un año y al menos 1,250 horas dentro del último año en una compañía con 50 o más empleados o en una agencia pública, incluidas las escuelas.

### **¿Cuándo puedo usar la FMLA para cuidar de un integrante familiar?**

Usted también puede tomar tiempo de permiso para cuidar a su esposo o esposa (incluidos los esposos o esposas del mismo sexo), padre, madre, hijo o hija menor de 18 años con una condición médica grave que califique.

Puede tomar permiso para cuidar a su esposo, esposa, hijo, hija, padre, madre o familiar que tenga una lesión o enfermedad grave relacionada con, o empeorada por, su servicio militar.

### **¿Cuándo puedo usar el permiso de la FMLA para lidiar con otros temas relacionados con el servicio activo del integrante de mi familia?**

Puede tomar el tiempo de permiso para asistir a funciones patrocinadas por el ejército, hacer arreglos financieros y legales apropiados, o hacer

arreglos para cuidado infantil alternativo relacionado con el servicio activo militar de su integrante familiar. Esto aplica a las familias de los integrantes de servicio activo y de reserva de las Fuerzas Armadas.

### **¿Cómo solicito el permiso y cuánto tiempo de aviso debo dar?**

Si sabe con anticipación que va a necesitar tiempo de permiso - por ejemplo, si va a tener cirugía o un bebé - le debe informar a su empleador al menos 30 días antes del momento en que espera tomar el permiso. Si tiene una emergencia médica, debe seguir las reglas de su empleador para dar aviso.

Su empleador puede requerir pruebas de la condición médica grave por la cual está solicitando el permiso. Puede que su empleador requiera una certificación de un proveedor de cuidado de salud. Su empleador también puede exigir una segunda opinión, aunque su empleador debe pagar por esa segunda opinión. Si las dos opiniones están en conflicto, una tercera opinión pagada por su empleador será la decisión final.

Su empleador le puede exigir tomar cualquier vacación pagada, permiso personal u otro permiso como parte de su permiso por FMLA.

### **¿Puedo retener mi empleo después de que regrese?**

El permiso por FMLA es un **permiso que protege el empleo**. Esto significa que cuando regrese al trabajo usted debe recuperar su trabajo u otro trabajo que tenga un pago y beneficios similares. Sin embargo,

## La Ley de Ausencia Familiar... (cont.)

su empleador no tiene que devolverle su trabajo si usted hubiera sido despedido durante el tiempo que estuvo con permiso.

Su empleador no lo puede despedir o tomar otras acciones negativas de empleo en contra suya por utilizar el permiso por FMLA. *Para ver más información, consulte la sección de Represalias.* ■

## El Embarazo y la Lactancia

Existen varias leyes federales que les brindan protección ante la discriminación y acoso sexual a las mujeres embarazadas y a padres y madres. Además, hay nuevas provisiones para ayudar a acomodar a madres lactantes.

### **¿Qué provee la Ley Contra la Discriminación por Embarazo (PDA, por sus siglas en inglés)?**

La PDA impide que los empleadores traten a una empleada de forma diferente en el trabajo por estar embarazada. Bajo la PDA, a los empleadores no se les permite discriminar en ningún aspecto del empleo, incluido lo siguiente:

- contratación
- pago
- despido
- capacitaciones
- ascensos
- beneficios complementarios (tal como permisos o seguro de salud)
- tareas laborales

### **¿Qué pasa si no puedo realizar mi trabajo debido a mi embarazo?**

Si usted tiene una condición médica relacionada con el embarazo o el parto que significa que no puede realizar su trabajo temporalmente, su empleador la debe tratar de la misma manera que a cualquier otro empleado con una discapacidad temporal, al ofrecerle, por ejemplo, una tarea laboral diferente que usted pueda realizar, un

permiso de incapacidad o un permiso no pagado. Si su condición médica se considera una discapacidad bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, su empleador podría tener que ofrecerle una adaptación razonable en el trabajo.

### **¿Cuáles son mis derechos con respecto a amamantar y extraerme leche en el trabajo?**

Si usted es una madre que regresa al trabajo y quiere seguir amamantando, hay una provisión en la Ley de Cuidado de Salud Asequible y de Protección de Pacientes (ACA, por sus siglas en inglés) que requiere que muchos empleadores hagan adaptaciones para la extracción de leche materna durante el día. La ley requiere que un empleador le provea a una empleada un lugar y una oportunidad de extraer leche para su hijo lactante hasta un año después del parto.

Bajo la nueva ley:

- **Los empleadores deben proporcionar descansos razonables con la frecuencia que lo necesite la madre lactante.** La frecuencia y la duración de los descansos varía.
- **Los empleadores deben proporcionar un espacio funcional para extraer la leche materna.** Un baño, aun si es privado, no está permitido bajo la ACA. El espacio no tiene que estar dedicado a este uso, pero debe estar disponible cuando lo

necesite la madre lactante, no estar a la vista, y estar libre de interrupciones por colegas o el público.

- **Los empleadores no están obligados a pagarle a las madres lactantes durante sus descansos para extraer leche.** Sin embargo, si el empleador ya ofrece descansos compensados, una madre lactante que utiliza este tiempo para la extracción de leche debe ser pagada.
- **Los empleadores no la pueden despedir por tomar descansos a los cuales usted tiene derecho bajo la ley. ■**

Los empleadores a veces categorizan de forma incorrecta a sus empleados como contratistas independientes en vez de empleados. Esto se llama clasificación errónea. Puede ser que los empleadores clasifiquen erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes porque de esa forma no tienen que pagar impuestos sobre la nómina, contribuir a la Seguridad Social o pagar la compensación para trabajadores y el seguro de desempleo.

### **¿Qué es un contratista independiente?**

Un contratista independiente es un trabajador que provee bienes o servicios a otra persona o negocio a través de un acuerdo. Los términos del acuerdo (que no tiene que ser escrito) controlan la relación, y el contratista independiente trata a la otra parte como un usuario o un cliente, en vez de un empleador. Los contratistas independientes trabajan por cuenta propia, tienen varios clientes y normalmente encuentran a esos clientes ellos mismos.

### **¿Cómo sé si soy un contratista independiente o un empleado?**

No existe una regla clara que identifique quién es un empleado y quién es un contratista independiente ya que esto se basa en la situación específica. Algunas cosas para analizar son: quién controla la relación, quién controla el trabajo, y si el trabajador depende de forma económica de la otra persona o negocio. Si su empleador le entrega un formulario de impuestos 1099, en vez de un W-2, lo está tratando

a usted como un contratista independiente. También puede ser que lo esté tratando como un contratista independiente si le paga en efectivo y no descuenta impuestos.

### **¿Por qué importa la clasificación errónea?**

Los contratistas independientes tienen menos protecciones que los empleados. Los contratistas independientes no están protegidos por las leyes sobre los salarios y los horarios (por ejemplo, el salario mínimo y el pago por horas extras). Tampoco tienen acceso a la compensación para trabajadores si se lesionan en el trabajo, y normalmente no pueden solicitar el seguro de desempleo si se encuentran sin trabajo. Adicionalmente, los contratistas independientes no pueden tomar tiempo libre para cuidar de una condición médica grave, y no están protegidos ante la discriminación con base en discapacidad, edad, origen nacional, raza o sexo. A los contratistas independientes no se les garantiza el derecho a negociar de forma colectiva.

Los contratistas independientes pagan más impuestos de su propia cuenta, porque tienen que pagar el monto completo de impuestos sobre la nómina, en vez de dividirlo con el empleador.

### **¿Qué debe de hacer si cree que fue clasificado erróneamente?**

Si usted cree que fue clasificado erróneamente, asegúrese de llevar registros detallados sobre las horas y el tipo de trabajo que realizó (incluidas las tareas y cómo fue supervisado).

## **Clasificación Errónea... (cont.)**

Puede que tenga derecho a la recuperación de salarios, seguro de desempleo u otros recursos legales. Si no le han pagado horas extras, o le niegan los beneficios de desempleo o la compensación para trabajadores, y cree que ha sido clasificado erróneamente, haga una consulta con un abogado.

También puede presentar el formulario SS-8 de la IRS para que corrijan su retención de impuestos federales. Su empleador va a saber que usted contactó la IRS. ■

### **Puede ser que usted sea un empleado, no un contratista independiente si:**

- Su empleador tiene el poder de ejercer control sobre la manera en que usted realiza su trabajo (cómo, cuándo y dónde usted realiza su trabajo).
- Sus horas de trabajo son establecidas por su empleador.
- A usted le pagan en ciertas fechas en montos regulares.
- A usted lo supervisan de forma extensa.
- Usted es capacitado por su empleador para realizar su trabajo de una cierta manera.
- Su empleador provee las herramientas y materiales que se necesitan para realizar su trabajo.
- Usted ha trabajado para el mismo empleador año tras año.
- Usted trabaja para solo un empleador.

# RECURSOS

Para recibir ayuda encontrando un abogado, llame a:

- Defensores por la Justicia de Carolina del Norte 1-800-688-1413
- Colegio Estatal de Abogados de Carolina del Norte 1-800-662-7660
- Ayuda Legal de Carolina del Norte 1-866-219-5262

Para presentar una queja ante una agencia gubernamental o para buscar información sobre los siguientes temas, contacte a:

## DISCRIMINACIÓN

- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU. 1-800-669-4000  
[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)
- Oficina de Asesoramiento Especial sobre Prácticas Improcedentes en el Empleo de Inmigrantes 1-800-255-7688  
[www.justice.gov/crt/about/osc/](http://www.justice.gov/crt/about/osc/)

## E-VERIFY

- Departamento de Seguridad Nacional / E-Verify 1-888-897-7781  
[www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify)

## LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

- Departamento de Trabajo de los EE. UU. 1-866-487-9243  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

## SALUD Y SEGURIDAD

- Departamento de Trabajo de Carolina del Norte 1-800-NC-LABOR (625-2267)  
[www.nclabor.com/osh/osh.htm](http://www.nclabor.com/osh/osh.htm)

## CLASIFICACIÓN ERRÓNEA

- Servicio de Impuestos Internos <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/fss8.pdf>
- Comisión Industrial de Carolina del Norte, Sección de Clasificación de Empleados (919) 807-2582  
[www.ic.nc.gov/EmployeeClassificationSection.html](http://www.ic.nc.gov/EmployeeClassificationSection.html)

## REPRESALIAS

- Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, Oficina para la Discriminación en el Empleo 1-800-625-2267  
[www.nclabor.com/edb/edb.htm](http://www.nclabor.com/edb/edb.htm)

## RECURSOS (cont.)

### SEGURO DE DESEMPLEO

- Departamento de Comercio de Carolina del Norte, 1-877-841-9617  
División de Seguridad del Empleo <https://www.ncesc.com/>

### SINDICATOS Y ACCIONES COLECTIVAS

- Junta Nacional de Relaciones Laborales 1-866-667-6572  
[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

### ROBO DE SALARIOS

- Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, 1-800-625-2267  
Oficina de Salarios y Horarios [www.nclabor.com/wh/wh.htm](http://www.nclabor.com/wh/wh.htm)
- Departamento de Trabajo de los EE. UU 1-866-487-9243  
<http://www.dol.gov/whd/>

### COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

- Comisión Industrial de Carolina del Norte 1-800-688-8349  
<http://www.ic.nc.gov/>

## CONOZCA SUS DERECHOS como un TRABAJADOR en Carolina del Norte

PREPARADA POR:



+1 (919) 909-0580 WhatsApp   
+1 (866) 415-1389 Oficina 

Página de internet:  
[www.ncjustice.org](http://www.ncjustice.org)

Página de Facebook:

