



DERECHOS DEL TRABAJADOR · CAROLINA DEL NORTE

Tus derechos como trabajador en Carolina del Norte

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Carolina del Norte a octubre de 2026. No es asesoría legal ni sustituye la consulta con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general, no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Te pueden despedir por casi cualquier motivo, pero no por uno ilegal

- Carolina del Norte es un estado de empleo "a voluntad" (at-will). Tu empleador puede despedirte por un buen motivo, un mal motivo o sin motivo alguno.
- No pueden despedirte por: tu raza, religión, color, origen nacional, edad, sexo o discapacidad; presentar un reclamo de compensación laboral; quejarte por salarios impagos o condiciones inseguras de trabajo; negarte a violar la ley.

Si te despidieron por uno de estos motivos, considera hablar con un abogado laboral.

Tu salario está protegido

- Salario mínimo: \$7.25/hora. Horas extra: 1.5 veces tu tarifa por las horas que pasen de 40 en una semana.
- Último pago: cuando dejas un trabajo — renuncias o te despiden — deben pagarte todo lo que te deben en el siguiente día de pago regular.
- Deducciones: tu empleador generalmente no puede descontar de tu pago por faltantes de caja, roturas, uniformes o equipo sin tu permiso por escrito — firmado antes del día de pago, indicando el monto exacto en dólares. Carolina del Norte es estricta en esto.
- Recibos de pago: si se deduce algo de tu cheque, debes recibir un desglose detallado que muestre lo que se descontó.

Si tu pago está incompleto o apareció una deducción que nunca aceptaste por escrito, puedes presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de Carolina del Norte — o considerar hablar con un abogado laboral.

Si recibes propinas

- Tu empleador puede pagar un salario en efectivo de \$2.13/hora, pero tus propinas deben llevarte a \$7.25/hora por cada hora trabajada. Si no es así, tu empleador te debe la diferencia.
- Tu empleador debe informarte por adelantado cuál es tu salario en efectivo y cuánto crédito por propinas está reclamando.

Vacaciones y tiempo libre pagado (PTO)

- Carolina del Norte no exige a los empleadores ofrecer vacaciones, licencia por enfermedad ni días festivos.
- Pero una vez que tu empleador promete tiempo libre pagado, se convierte en tu salario — te lo deben.
- “Úsalo o piérdelo” es legal aquí solo si te informaron sobre la política por escrito, por adelantado. Sin política escrita, no hay pérdida — deben pagarte lo que acumulaste.

Descansos

- Carolina del Norte no exige descansos para comer o descansar para trabajadores de 16 años o más. Si tu empleador te da un descanso, es su política — no la ley.

Si tienes menos de 18 años

- Necesitas un certificado de empleo juvenil para trabajar.
- En bares y restaurantes: debes tener 18 años para servir cerveza y vino, y 21 para servir tragos mezclados o licores.

Acuerdos de no competencia

- Si firmaste un acuerdo de no competencia, los tribunales de Carolina del Norte a menudo invalidan acuerdos demasiado amplios — pero no reescribirán uno malo para hacerlo justo. Cada acuerdo es diferente.

No asumas que el tuyo no es exigible — habla con un abogado laboral antes de actuar.

Lo que Carolina del Norte NO exige

- No hay ley estatal de licencia pagada por enfermedad.
- No hay salario mínimo local más alto — las ciudades y condados no pueden fijar uno por encima de la tarifa estatal.
- No hay ley que te dé derecho a ver tu expediente de personal.

Si se violaron tus derechos

- Problemas salariales (salarios impagos, deducciones ilegales, horas extra faltantes): Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, Oficina de Salarios y Horas.
- Discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC).
- Condiciones inseguras de trabajo: Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, División de Seguridad y Salud Ocupacional.

Hay plazos para muchos reclamos, así que no esperes. Y en caso de duda, considera hablar con un abogado laboral — muchos ofrecen consultas gratuitas.