

SOUTH CAROLINA

Protección de la seguridad y la salud en el trabajo

EL ESTADO: Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Carolina del Sur, el estado es responsable de hacer cumplir las normas de seguridad y salud ocupacional en todos los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, dentro de Carolina del Sur. Sin embargo, las operaciones portuarias, construcción de barcos, reparación de barcos cubiertas por la Ley de indemnización de trabajadores portuarios y salubridad, en su forma enmendada, siguen estando bajo la jurisdicción federal.

EMPLEADORES: Cada empleador deberá proporcionar a los empleados un lugar de trabajo que estén libres de peligros reconocidos que estén causando, o puedan causar, la muerte o daño físico a sus empleados, y deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas por el director de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR). Los empleadores deben informar a OSHA de todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un día de partes hospitalizadas dentro de las 24 horas. La denuncia se puede realizar por teléfono al (803) 896-7672 o en persona en 121 Executive Center Drive, Suite 230, Columbia, SC 29211.

EMPLEADOS: Cada empleado deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional y todas las reglas, regulaciones y órdenes emitidas por el director de Trabajo, Licencias y Regulaciones que sean aplicables a sus propias acciones y conductas.

Cualquier empleado o representante puede solicitar una inspección del lugar o lugar de empleo. Cualquier empleado puede presentar una queja, o sea verbalmente o por escrito. Los formularios de quejas y la información de presentación se pueden encontrar en nuestro sitio web o serán proporcionados, a pedido, por el Departamento de Trabajo, Licencias y Regulaciones de Carolina del Sur.

Los empleadores y empleados tienen derecho a participar en las inspecciones mediante la comunicación del oficial inspector sobre las posibles infracciones que existen en su área de trabajo y el derecho a participar en la inspección ambiental. El oficial de inspección tendrá derecho a determinar el número de personas que participan en la inspección de recuento.

Según la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompañe al oficial de inspección durante una inspección ambiental, no sufrirá ninguna pérdida de salario u otros beneficios que normalmente le correspondieran. Cuando no haya un representante autorizado, el oficial de inspección consultará con un número razonable de empleados sobre asuntos de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

DISCRIMINACIÓN: Las leyes estatales y federales prohíben la discriminación contra cualquier empleado si presenta una queja o causa cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley o está a punto de testificar en cualquiera de dichos procedimientos o debido al ejercicio por parte de cualquier empleado su nombre o el de otros cualquier derecho otorgado por la ley estatal y federal.

El director de Trabajo, Licencias y Regulación o las oficinas federales de OSHA más cercanas deben ser notificadas dentro de los treinta (30) días posteriores a la ocurrencia de tal acto discriminatorio. Los empleados del gobierno estatal y local deben presentar dichas quejas ante el director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur. Un empleado del sector público que cree que ha sido despedido o discriminado por cualquier persona en violación de la Sección 41-13-510 puede proceder con una acción civil de conformidad con las disposiciones contenidas en el Capítulo 27, Título 8.

CITACIONES: Las citaciones que enumeren las presuntas violaciones durante una inspección se enviarán por correo al empleador con prontitud razonable. La ley estatal requiere que tales citaciones se publiquen de inmediato en los lugares apropiados para la información de los empleados durante tres días, o hasta que se corrijan las violaciones, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados de los peligros que pueden existir.

SANCCIONES: Un empleado puede recibir una multa de hasta \$ 7,000 dólares por una infracción no grave. Un empleador que reciba una citación por una infracción grave puede recibir una multa de hasta \$ 7,000 dólares por cada infracción. Cualquier empleador que intencionalmente viole una regla o reglamento de seguridad y salud ocupacional puede recibir una multa de no más de \$ 7,000 por cada violación.

Cualquier empleador que intencionalmente viole una regla o reglamento de seguridad y salud ocupacional y la violación cause la muerte de un empleado será considerado culpable de un delito menor, y si es declarado culpable, será castigado con una multa, encarcelamiento o ambas.

Para más información contacte:
Departamento de Carolina del Sur
Trabajo, Licencias y Regulación (LLR)
Oficina de Cumplimiento de OSHA
PO Box 11329, Columbia, SC 29211-1329
803-896-7649. <http://www.osha-southcarolina.com/>

Según un plan aprobado el 30 de noviembre de 1972 por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El estado de Carolina del Sur ofrece seguridad laboral y protección de la salud a los trabajadores de todo el estado. La OSHA federal supervisa el funcionamiento de este plan para asegurar que se merezca la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja con respecto a la administración estatal de este plan directamente a la Oficina Regional de OSHA, Departamento de Trabajo de EE. UU., 61 Forsyth Street SW, Room 6T50, Atlanta, Georgia 30303.

Departamento de trabajo de S.C., Licencias y Regulación (LLR)

SU DERECHOS COMO TRABAJADOR EN Carolina del Sur

Es la política pública del estado de Carolina del Sur que el derecho de las personas al trabajo no debe ser negado o limitado por razones de pertenencia o no pertenencia a un sindicato u organización laboral. Ciertas acciones por parte de empleadores, organizaciones sindicales, y las personas son ilegales, incluyendo: (1) las acciones o políticas que requieren la pertenencia a una organización laboral con el fin de contratar o continuar con el trabajo; (2) Requirimiento por un empleador que un empleado o ser siendo miembro de una organización sindical, se abstenga o se abstenga de permanecer en una organización del trabajo, o pagar honorarios ni afiliarse a una persona u organización; (3) la participación en un acuerdo que requiere, como condición de empleo, que un empleado sea, llegar a sea, o seguir siendo miembro de una organización laboral o pagar honorarios ni afiliarse a una organización laboral, sea acuerdo no es ejecutable.

Un empleador tiene el derecho a la deducción de los salarios de los empleados y para pagar a una organización laboral, o su representante autorizado, las cuotas de membresía en una organización laboral, sin embargo, el empleador debe haber recibido de cada empleado una autorización por escrito que no debe ser irrevocable para un período de más de un año o hasta la fecha de terminación de cualquier convenio colectivo aplicable o una autorización, lo que ocurre antes. Después de un año, el empleado tiene el derecho de renovar la autorización por escrito lo que permite la deducción de las cuotas de membresía en un sindicato.

Es ilegal que una persona o persona a usar la fuerza, la intimidación, la violencia, amenazas o lenguaje violento / insultante contra una persona o cualquier miembro de la familia de cualquier persona, para interferir o intentar interferir con la persona en el ejercicio de su derecho a trabajar, para seguir o participar en cualquier actividad lícita vocación o negocio, para entrar o salir de su lugar de trabajo, o recibir, enviar o entregar materiales, cosas o servicios que no estén prohibidas por la ley, o obligar o intentar a exigir a cualquier persona a ser empleado, o empleador debe utilizar o apoyar a cualquier organización laboral, o para participar en los piquetes por la fuerza o la violencia contra una persona o interferir con la actividad lícita de, o la salida de, cualquier lugar de trabajo. Piquetes de huelga pacíficos es permisible dentro de la Comisión Nacional del Trabajo-Ley de Gestión de Relaciones (National Labor-Management Relations Act) de 1947 y la Constitución de los Estados Unidos.

Una persona empleada, organización laboral, o de otro tipo que no cumple, será culpable de delito menor grave y comités de queja, debe ser castigado con pena de prisión inferior a diez días ni más de treinta días, una multa de no menos de mil dólares, pero no más de diez mil dólares, o ambas. Una persona cuyos derechos ocupacionales han sido violados por contrato, acto suculoso, de encaje, o de otro tipo, o lo hace o ha amenazado con hacer, y declaraciones ilegales o prohibidos por la ley del estado pueden solicitar a un tribunal con jurisdicción general de equidad para el alivio adecuado.

Para obtener más información, vaya al sur de Carolina del Código de las Leyes 41-17-10 et seq.

La Ley de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur Prohíbe la Discriminación del empleo.

Bajo la ley estatal un empleador no puede discriminar por motivos de Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Edad (60+ o Discapacidad), Sexo (incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones médicas asociadas, orientación sexual, o identidad de género).

La Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur (CSHAC) ha cumplido las leyes estatales y federales que protegen a los empleados y solicitantes de trabajo de discriminaciones ilegales.

- Ejemplos de Prácticas Ilegales de Empleo:**
- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - No contratar o contratar
 - Pagar (salarios o compensación desigual) o Beneficios
 - No promover ascensos/cargos disponibles debido a:
 - una discapacidad
 - creencias, observancias o prácticas religiosas sinceras.
 - embarazo, parto o condiciones médicas similares, incluyendo, pero no limitado a, la lactancia
 - Disciplina/Ocurrencia/Suspensión o Retiro
 - Represalias o conductas, que razonablemente podrían desalentar a alguien de:
 - oponerse a la discriminación
 - presentar un cargo
 - o participar en una investigación o procedimiento
 - Aplicación de diferentes términos y condiciones de empleo
 - Acoso Involuntario:
 - conductas verbales o físicas no deseadas o intimidantes.
- La Aplicación de estas prácticas conlleva un costo de \$ 1-12-80. Para obtener una lista completa de los acciones de empleo ilegales en este estado, consulte CSC Code Ann. §§ 13-8-80 a 41-1-130.

Como denunciar discriminación ilegal:

- Si cree que ha ocurrido discriminación, comuníquese con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur.
- Complete un cuestionario:
 - En línea en www.cshac.sc.gov
 - Llámese al (803) 737-7000
 - En persona en 1400 South Street, Suite 101, Columbia, SC 29201
 - Debe presentar una queja formal para iniciar una investigación.

La misión de la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur es eliminar y prevenir la discriminación ilegal en Empleo sobre las bases de: Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Sexo (incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones médicas similares, orientación sexual, o identidad de género), Edad (60+) o discapacidad. Visitada sobre las bases de Raza, Color, Origen Nacional, Religión, Sexo, Costura Familiar o Discapacidad: **Alimentación Pública sobre las bases de: Raza, Color, Origen Nacional o Religión.**

Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur
1400 South Street, Suite 101
Columbia, SC 29201
www.cshac.sc.gov
Teléfono: (803) 737-7000
Número de fax: 1-800-521-0725

Pago de salarios, trabajo infantil y leyes sobre el derecho al trabajo

Ley de Pago de Salarios

Cuando se contrata a un empleado, el empleador debe notificar al empleado por escrito de:

- los salarios pactados
- las horas normales de trabajo del empleado
- la hora y el lugar donde se pagarán los salarios
- las deducciones que un empleador puede hacer de los salarios, incluido el seguro

Los cambios a estas fórmulas deben hacerse por escrito al menos siete (7) días calendario antes de que entren en vigencia. Los empleadores deben pagar a los empleados todos los salarios adeudados en cada período de pago. Los empleadores también deben proporcionar a los empleados un estado de cuenta detallado que muestre el salario bruto y todas las deducciones realizadas en cada período de pago y mantener registros de los salarios pagados durante tres años.

Los empleados que violen la Ley de Pago de Salarios están sujetos a una multa civil de \$ 100 por cada violación. Los empleados pueden recuperar hasta tres veces la cantidad total de salarios, costas y honorarios de abogados no pagados en una acción civil. Para informar una sospecha de violación, o para el mantenimiento de registros o otras preguntas relacionadas con la Ley de Pago de Salarios, o para solicitar una copia de la Ley de Pago de Salarios, comuníquese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil a la dirección y el número que se indican a continuación.

Trabajo Infantil

Ningún empleador en este estado debe participar en prácticas opresivas de trabajo infantil. El trabajo infantil opresivo incluye el empleo de cualquier menor en cualquier ocupación declarada por el director de Trabajo, Licencias y Regulación como particularmente peligrosa o perjudicial para la salud o el bienestar de los menores. El trabajo infantil opresivo también incluye el empleo de menores de 14 a 15 años en las siguientes condiciones:

- Durante el horario escolar
- Antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. (9 p.m. durante el período de vacaciones de verano del distrito escolar en el que reside el menor)
- Más de 16 horas durante las semanas escolares
- Más de 3 horas en días escolares
- Más de 40 horas en semanas no escolares
- Más de 6 horas en días no escolares.

Para obtener detalles sobre las disposiciones sobre trabajo infantil, comuníquese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil en: Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur, Oficina de Salarios y Trabajo Infantil, PO Box 11329, Columbia, SC 29211-1329. Teléfono: 803-896-4470, www.lironline.com

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo de una persona en Carolina del Sur no se puede negar, interferir o restringir porque la persona pertenece, o no, a un sindicato. Un empleador, organización laboral u otra persona que viole los derechos de un trabajador en virtud de estas disposiciones es culpable de un delito menor y si es declarado culpable, debe ser sancionado con prisión por no menos de 10 días ni más de 36 días, una multa de no menos de \$1,000 pero no más de \$10,000, o ambas. Además, el empleador, la organización laboral u otra persona está sujeta a una demanda por parte del trabajador agrieved. Para más información llame al (803) 896-4470.

Trabajador inmigrante

La Ley de Reforma e Inmigración Ilegal de Carolina del Sur requiere que todos los empleadores verifiquen el estado legal de los nuevos empleados y prohíbe el empleo de cualquier trabajador que no se encuentre legalmente en este país y no está autorizado para trabajar. Después del 1 de julio de 2009, todas las empresas de Carolina del Sur reciben una licencia de trabajo de Carolina del Sur que permite a un empleador contratar empleados. La licencia de empleo imputado permanece en vigor mientras la empresa cumple con la ley.

A partir del 1 de enero de 2012, todos los empleadores de Carolina del Sur deben inscribirse en el programa E-Verify del Departamento de Seguridad Nacional de EE. UU. y verificar el estado de los nuevos empleados dentro de los tres días hábiles mediante E-Verify. No usar E-Verify para verificar a las nuevas contrataciones resultará en libertad condicional para el empleador o en la suspensión / revocación de las licencias comerciales del empleador.

Compensación del Trabajador de Carolina del sur

Cartel de Cumplimiento de Compensación para Trabajadores

Trabajamos conforme al Acto de Compensación del Trabajador de Carolina del Sur

En caso de lesión accidental o muerte de un empleado, el empleado lesionado, o alguien que lo represente, tiene que avisar inmediatamente al patrón o agente autorizado general. El hecho de no avisar inmediatamente puede causar una demora seria en el pago de la compensación al empleado lesionado, o a sus dependientes y puede resultar en el impago de los beneficios de compensación según estipula la ley.

La Compensación del Trabajador:

1. Paga el 100% de sus costos médicos y otros pagos.
2. Le compensa por el 66 2/3% de su salario, limitado al salario máximo establecido por ley, si usted no puede trabajar por más de siete (7) días calendario.

Si usted se lesiona en el trabajo, usted debe:

1. Notificar a su patrón inmediatamente. Usted no sabe que se ha lesionado.
2. Decirle al doctor al que su patrón le envió que usted está cubierto por la Compensación del Trabajador.
3. Notificar al Proveedor de Compensación del Trabajador que aparece en este cartel a la Comisión de Compensación del Trabajador de Carolina del Sur al 803.737.5700 si usted tiene retrasos o problemas indebidos con su reclamación.

Comisión de Compensación del Trabajador de Carolina del Sur
P.O. Box 1715, 1333 Main Street, Suite 500
Columbia, SC 29202-1715
803-737-5700
www.wssc.sc.gov

Fórmula 20, 2014

Seguro de Desempleo

Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Empleo y Fuerza Laboral de Carolina del Sur. Si queda desempleado, comuníquese con su centro local de SC Works para obtener ayuda con las oportunidades de empleo. Si no hay trabajo disponible de inmediato, puede ser elegible para el seguro de desempleo. Si está hoy trabajando a tiempo parcial disponible, puede ser elegible para beneficios parciales. Solicite en línea en cualquier momento y en cualquier lugar en <http://southeast.dhs.sc.gov/CWS/>

Puede encontrar una guía para solicitar beneficios por desempleo en <http://southeast.dhs.sc.gov/informational/scbenefits>

Los trabajadores no pagan parte del costo del seguro de desempleo

Impuesto al seguro de desempleo

A menudo, los trabajadores desempleados no dicen que se les debe el seguro de desempleo "porque o han pagado". En Carolina del Sur, los empleados no financian el seguro de desempleo mediante deducciones del pago. Los empleadores financian el seguro de desempleo mediante contribuciones fiscales.

Impuesto de seguridad social

No confunda el seguro de desempleo con el seguro de vejez, sobrevivientes e invalidez. La cantidad que se deduce de su salario como Seguro Social es su contribución al seguro de vejez, sobrevivientes e invalidez. El empleador aporta una cantidad igual, además de su pago de la parte del seguro de desempleo.

Si perdió su trabajo debido a la violencia doméstica, existe la posibilidad de que sea elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0123

SOUTH CAROLINA

SP-SC-S

ADP
Always Designing for People