

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 para el público como privado, dentro de Carolina del Sur. Sin embargo, las operaciones portuarias, construcción de barcos, reparación de barcos y desguace de barcos cubiertas por la Ley de indemnización de trabajadores portuarios y estibadores, 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 los 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un día de pacientes hospitalizados dentro de las 24 horas. La denuncia se puede realizar por teléfono al (803) 896-6772 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, ya 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 recorrido.

Según la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompaña al oficial de inspección durante una inspección ambiental, no sufrirá ninguna pérdida de salario u otros beneficios que normalmente le correspondían. 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 en su nombre o en 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 antes que 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 41-119-510 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.

SANCIÓNES: 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.

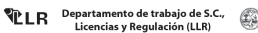
Cualquier empleado que intencionalmente viole una regla o reglamento de seguridad y salud ocupacional puede recibir una multa de no más de \$ 7,000 por cada violación.

Cualquier empleado 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 al ser declarado culpable, será castigado con una multa, encarcelamiento o ambas.

Para más información contacte:

Departamento de Carolina del Sur
Trabajo, Licencias y Regulación de OSHA
Oficina de Cumplimiento de OSHA
PO Box 11329, Columbia, SC 29211-1329
803-896-7065. <http://www.sosca.llr.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 supervisará el funcionamiento de este plan para asegurar que se merezca la aprobación continua. Cualquier queja no debe ser presentada a la administración estatal de este plan directamente a la Oficina Regional de OSHA, Departamento de Trabajo de EE. UU., 611 Forestry Street SW, Room 6T50, Atlanta, Georgia 30303.



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 una organización o afiliación. Ciertas acciones por parte de empleadores, organizaciones sindicales, y las personas son ilegales, incluyendo: (1) los acuerdos o condiciones 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 miembro de una organización sindical, se abstenga o se abstenga de pertenecer a una organización del trabajo, o pagar honorarios ni cuotas a una persona u organización, (3) la participación en un acuerdo que requiere, como condición de empleo, que un empleado sea, llegar a ser, o seguir siendo miembro de una organización laboral o pagar honorarios ni cuotas a una organización laboral, sea acuerdo no es ejecutable.

Un empleado 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 contrato 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 personas a usar la fuerza, la intimidación, la violencia, amenazas o lenguaje violento / insultante contra una persona o personas, 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 o ilegítima o negación, para entrar o salir de su lugar de trabajo, o recibir, enviar o entregar materiales, bienes o servicios que no estén prohibidos por la ley, u obligar o intentar a exigir a cualquier persona a unirse, apoyar, o abstenerse de unirse o apoyar a cualquier organización laboral, o para participar en los pequeños por la fuerza o la violencia como para obstruir o interferir con la entrada libre de, y la salida de, cualquier lugar de trabajo. Piquetes de huelga pacíficas 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 empleadora, organización laboral, o de otro tipo que no cumple, será culpable de delito menor grave y convicta de un delito grave, debe ser castigado con prisión de no 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 son violados negativamente por contrato, acto acordado, de encicje, o de otro tipo, o ha o ha amenazado con hacer, y declaraciones ilegales o prohibidos por la ley del estado puede solicitar a un tribunal con jurisdicción general de equidad para el alivio adecuado.

Para obtener más información, vea el 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 similares, orientación sexual, o identidad de género).

La Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur (SCHAC) hace cumplir las leyes estatales y federales que protegen a los empleados y solicitantes de trabajo de discriminación laboral.

Ejemplos de Prácticas Ilegales de Empleo

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- No contratar o ascender
- Pago (Salarios o compensación desiguales) o Beneficios
- No proporcionar adaptaciones razonables debido a
- una discapacidad
- amenazas, observancias o practicas religiosas sineras.
- embarazo, parto, o condiciones médicas similares, incluyendo, pero no limitado a la lactancia
- Disciplina/Descenso/Suspension legal
- Represalias o conducta, que razonablemente podrían desalentar a alguien de:
 - oponerse a la discriminación
 - presentar un cargo
 - o participar en una investigación por procedimiento
- Aplicación de diferentes términos y condiciones de empleo
- Acoso incluyendo:
 - conducta verbal o física no deseada o intimidación
 - o cualquier conducta de conformidad con 35C Code Ann. § 1-13-60

Para obtener una lista completa de las acciones de empleo ilegales en este estado, consulte 35C Code Ann. §§ 1-13-60 & 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.schac.sc.gov
 - Llámese al (803) 737-7800
 - o al número gratuito 1-800-521-0275
- En persona o por correo a:
 - 1028 Sumner Street, Suite 101
 - Columbia, SC 29201

• Debe presentar una queja formal para iniciar una investigación.

- Hay límites de tiempo estrictos para presentar cargos de discriminación laboral. Para preservar la capacidad de actuar en su nombre y proteger su derecho a presentar una demanda privada, el tratamiento lo solicitado, debe comunicarse con la Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur de inmediato.

Los Empleadores incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la industria de servicios domésticos deben PUBLICAR MATRICES PUBLICAS Y PUBLICAR EN LUGARES VISIBLES EN SUS INSTALACIONES donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

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

Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur
1028 Sumner Street, Suite 101
Columbia, SC 29201
www.schac.sc.gov
Teléfono: (803) 737-7800
Número gratuito 1-800-521-0275

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 horarios 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 estos términos deben hacerse por escrito al menos siete (7) días calendario antes de que entren en vigencia.

Los empleadores deben pagar a un lugar de trabajo 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 empleadores 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 abusivas 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 o 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 18 horas durante las semanas escolares
- Más de 3 horas en días escolares
- Más de 40 horas en semanas no escolares
- Más de 8 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.llrllr.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 al ser declarado culpable, debe ser sancionado con prisión por no menos de 10 días ni más de 30 días, una multa de no menos de \$1,000 pero no más de \$10,000 o ambas. Sin embargo, 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 legal de Carolina del Sur requiere que todos los empleadores verifiquen el estado legal de los nuevos empleados y probe 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 implantada 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 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 recibos médicos y otros gastos.
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 sepa 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 803.737.7700 si usted tiene retrasos o problemas debidos con su reclamación.

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

Compensación Nombre del proveedor de Trabajadores
Dirección de envío
Número de teléfono de reclamaciones

Febrero 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 aún no hay trabajo a tiempo parcial disponible, puede ser elegible para beneficios parciales. Solicite en línea en cualquier momento y en cualquier lugar en <http://scuilab.dew.sc.gov/CSS/>

Puede encontrar una guía para solicitar beneficios por desempleo en <https://dew.sc.gov/individuals/apply-for-benefits>

Los trabajadores no pagan parte del costo del seguro de desempleo

Impuesto al seguro de desempleo: A menudo, los trabajadores desempleados nos dicen que se les debe el seguro de desempleo "porque lo han pagado". En Carolina del Sur, los empleados no financian el seguro de desempleo mediante contribuciones fiscales. 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 tasa total 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

03003 ALLC

SP-SC-S



ADP logo is a registered trademark of ADP Inc. All other content is the property of the respective owners.

C0123 • 0123 • V12