# SOUTH CAROLINA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: SC60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

## SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

**EL ESTADO:**
Según la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Carolina del Sur, el Estado es responsable de la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional en todos los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, dentro del estado de Carolina del Sur. Sin embargo, las operaciones de deslocalización, construcción naval, reparación de buques y desguace de buques cubiertas por la Ley de Compensación para Estibadores y Trabajadores Portuarios, según ha sido enmendada, permanecen bajo jurisdicción federal.

**EMPLEADORES:**
Cada empleador deberá proporcionar a los empleados empleo y un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que causan o pueden causar 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 todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de ojos dentro de las 24 horas. Los informes se pueden 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 los estándares de seguridad y salud ocupacional y todas las reglas, regulaciones y órdenes emitidas por el director de Empleo, Licencias y Regulación que sean aplicables a sus propias acciones y conducta.

Cualquier empleado o su representante puede solicitar una inspección de su lugar o sitio de empleo. Cualquier empleado puede presentar una queja, ya sea verbalmente o por escrito. Los formularios de queja y la información de presentación se pueden encontrar en nuestro sitio web o se proporcionarán, previa solicitud, por el Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur.

Los empleadores y empleados tienen el derecho de participar en las inspecciones llamando la atención del inspector sobre las posibles violaciones que existen en su área de trabajo y el derecho a participar en la inspección detallada. El inspector tendrá el derecho de determinar el número de personas que participan en la inspección detallada.

Bajo la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompaña al inspector durante una inspección detallada, no sufrirá ninguna pérdida de salario u otros beneficios que normalmente le corresponderían.

Cuando no haya un representante autorizado, el inspector consultará a un número razonable de empleados sobre cuestiones 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 relacionado con esta Ley o está a punto de declarar en tales procedimientos o debido al ejercicio por parte de cualquier empleado en nombre propio o de otros de cualquier derecho otorgado bajo la ley estatal y federal. El Director de Trabajo, Licencias y Regulación o las oficinas federales más cercanas de OSHA deben ser notificados dentro de los treinta (30) días posteriores a la ocurrencia de tal acto discriminatorio. Los empleados del gobierno estatal y local deben presentar tales quejas ante el Director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur. Un empleado del sector público que crea que ha sido despedido o sometido a discriminación por cualquier persona en violación de la Sección 41-15-510 puede proceder con una acción civil de conformidad con las disposiciones contenidas en el Capítulo 27, Título 8.

**CITACIONES:**
Las citas que enumeran las presuntas violaciones durante una inspección se enviarán por correo al empleador con una prontitud razonable. La ley estatal exige que dichas citas se publiquen oportunamente en lugares apropiados para la información del empleado durante tres (3) días, o hasta que se corrijan las violaciones, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados de los peligros que puedan existir.

**PENALIZACIONES:**
Un empleador puede recibir una multa de hasta siete mil $7,000 dólares por una infracción no grave.

Un empleador que reciba una multa por una infracción grave puede recibir una multa de hasta siete mil $7,000 dólares por cada violación.

Cualquier empleador que deliberadamente viole una regla o regulación de seguridad y salubridad en el trabajo puede recibir una multa de no más de setenta mil dólares $ 70,000 por cada violación.

Cualquier empleador que intencionalmente viole una regla o regulación de seguridad y salubridad en el trabajo y la violación cause la muerte de un empleado se considerará culpable de un delito menor y, tras una condena, será castigado con multa, encarcelamiento o ambos.

Para más información contacte:

South Carolina Department of
Labor, Licensing and Regulation
Office of OSHA Compliance
PO Box 11329, Columbia, SC 29211-1329
803-896-7665, **http://www.scosha.llronline.com/**

Según un plan aprobado el 30 de noviembre de 1972 por el Departamento de Trabajo, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de Estados Unidos, el Estado de Carolina del Sur está brindando seguridad laboral y protección de salud a los trabajadores en todo el estado. La OSHA Federal supervisará el funcionamiento de este plan para asegurar que se merezca la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una queja sobre la administración estatal de este plan directamente a la Oficina Regional de OSHA, Departamento de Trabajo de EE.UU., 61 Forsyth Street SW, Sala 6T50, Atlanta, Georgia 30303.

**Agosto 2019**

## La Ley de la Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur Prohibe la discriminacion del empleo.

Bajo la ley estatal un empleador no puede discriminarlo por motivos de: **Raza, Color, Origen Nacional, Religion, Edad (40+) o (40+) o Discapacidad, Sexo (Incluyendo el embarazo, el parto , o condiciones medicas similares, orientacion sexual, o identidad de genero**

**La Comision 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 discriminacion laboral**

### Ejemplos de Practica s Ilegales de Empleo

Todos los aspectos del empleo, incluyendo
- No contratar o ascender
- Pago Salarios o compensacion desiguales o Beneficios
- No proporcionar adaptaciones razonables debido a :
  - una discapacidad
  - creencias, observancias o practicas religiosas sinceras.
  - embarazo, parto or condiciones medicas similares , incluyendo , pero no limitado a , la lactancia
- Disciplina /Descenso /Suspension ilegal
- Represalias o conducta, que razonablemente podrian desalentar a alguien de
  - oponerse a la discriminacion
  - presentar un cargo
  - o participar en una investigacion or procedimiento
- Aplicacion de diferentes terminos y condiciones de empleo
- Acoso incluyendo:
  - conducta verbal o fisica no deseada o Intimidacion

La Aplicacion se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1–13–90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo ilegales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1–13–80 & 41–1–130.

### Como denunciar discriminacion ilegal:

Si cree que ha ocurrido discriminacion, comuniquese con la Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur.

- Complete un cuestionario:
  - **En linea** en **www.schac.sc.gov**
  - **Llamenos** al (803) 737-7800 o al numero gratuito 1-800-521-0725
  - **En persona o por correo a:**
    1026 Sumter Street, Suite 101
    Columbia, SC 29201
- Debe presentar una queja formal para iniciar una investigacion.
- Hay **limites de tiempo estrictos** para presentar cargos de discriminacion laboral. Para preservar la capacidad de actuar en su nombre y proteger su derecho a presentar una demanda privada, si finalmente lo necesita, debe comunicarse con la Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur de inmediato cuando se sospecha que discriminacion ha ocurrido.

**Los Empleadores** incluyendo las agencias estatales, los gobiernos locales (como empleadores), las instituciones educativas (como empleadores), y la subdivision local de los mismos, deberan **PUBLICAR, MANTENER PUBLICADO, Y PUBLICAR EN LUGARES VISBLES EN SUS INSTALACIONES**, donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de trabajo.

La mision de la Comision de Asuntos Humanos de Carolina del Sur es eliminar y prevenir discriminacion illegal en: Empleo sobre las bases de Raza, Color, Origen Nacional, Religion Sexo (incluyendo el embarazo, parto, o condiciones medicas similares, orientacion sexual, o identidad de genero), Edad (40+), o discapacidad; Vivienda sobre las bases de : Raza , Color, Origen Nacional , Religion, Sexo, Estatus Familar o Discapacidad Alojamientos Publicos sobre las bases de : Raza, Color, Origen Nacional o Religion.

**Comision de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur**
**1026 Sumter Street, Suite 101**
**Columbia, SC 29201**
**www.schac.sc.gov**
**Telefono: (803) 737-7800 Numero Gratuito: 1-800-521-0725**

(Revisado el 14/11/2022)

## COMPENSACIÓN LABORAL DE CAROLINA DEL SUR

**SI USTED SE LESIONA EN EL TRABAJO, USTED DEBE:**
1. Notificar a su empleador inmediatamente. Usted no puede recibir beneficios a menos que su empleador sepa que usted está lesionado.
2. Decirle al médico al que su empleador lo envíe, que usted está cubierto por la compensación laboral.
3. Notificar al Proveedor de Compensación Laboral que aparece en este cartel o a la Comisión de Compensación Laboral de Carolina del Sur llamando al 803.737.5700 si usted experimenta retrasos indebidos o problemas con su reclamación.

**LA COMPENSACIÓN LABORAL:**
1. Paga el 100% de sus cuentas médicas y otros gastos.
2. Compensa el 66 2/3% de su sueldo, limitado al salario máximo fijado por ley, si usted no puede trabajar por más de siete días calendario.

**ESTAMOS OPERANDO SEGÚN Y SUJETO A LA LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL DE SC**

En caso de lesión o muerte accidental de un empleado, el empleado lesionado, o alguien que actúe en su nombre, debe dar aviso inmediato al empleador o agente autorizado. La ausencia de dicha notificación inmediata puede causar un grave retraso en el pago de la compensación al empleado lesionado o sus familiares a cargo y puede impedir que reciba los beneficios de compensación de acuerdo con la ley.

*Agosto 2018*

**SC Workers' Compensation Commission**
**PO Box 1715, Columbia, SC 29202-1715**
**803-737-5700**
**www.wcc.sc.gov**

*Nombre del Proveedor de Compensación Laboral, Dirección Postal y Teléfono para Reclamaciones:*

## Este establecimiento puede ser cubierto por la Ley de Compensación por Desempleo de S.C.

Si queda desempleado, comuníquese con su centro SC Works local para obtener ayuda con oportunidades de empleo. Si no hay trabajo disponible de inmediato, puede ser elegible para el seguro de desempleo. Si solo hay disponible trabajo a tiempo parcial, puede ser elegible para beneficios parciales. Presente su solicitud en línea en cualquier momento y en cualquier lugar en **https://scuihub.dew.sc.gov/CSS/**

Puede encontrar una guía para solicitar los beneficios de desempleo en **https://dew.sc.gov/individuals/apply-for-benefits**

**Los trabajadores no pagan parte del costo del seguro de desempleo**

**Impuesto para el seguro de desempleo:** a menudo los trabajadores desempleados nos dicen que se les debe pagar el seguro de desempleo "porque lo han pagado".

En Carolina del Sur, los empleados no financian el seguro de desempleo a través de deducciones de su salario. Los empleadores financian el seguro de desempleo a través de contribuciones tributarias.

**Impuesto de Seguridad Social.** No confunda el seguro de desempleo con seguro de vejez, sobrevivientes y discapacidad. El monto deducido de su salario como Seguro Social es su contribución al seguro de vejez, sobrevivientes y discapacidad. El empleador contribuye con una cantidad igual, además de su pago del impuesto completo del seguro de desempleo.

Si ha perdido su trabajo debido a la violencia doméstica, existe la posibilidad de que pueda ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ES LA LEY

La ley prohíbe que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los siguientes motivos: contra cualquier individuo en los Estados Unidos por su raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), edad, discapacidad, afiliación o creencia política, o contra cualquier beneficiario, solicitante de trabajo o participante en programas de capacitación que reciben apoyo financiero bajo el Título I de la ley de Inversión y Oportunidad en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), debido a su ciudadanía, o por su participación en un programa o actividad que recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.

El beneficiario no deberá discriminar en los siguientes áreas: decidiendo quién será permitido de participar, o tendrá acceso a cualquier programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA; proporcionando oportunidades en, o tratar a cualquier persona con respecto a un programa o actividad semejante; o tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión a un programa o actividad semejante.

Los beneficiarios de asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con las personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con los demás. Esto significa que, a petición y sin costo alguno para el individuo, los recipientes están obligados a proporcionar ayuda auxiliar y servicios para individuos con discapacidades calificados.

**QUE DEBE HACER SI CREE QUE HA SIDO DISCRIMINADO**

Si usted piensa que ha sido discriminado en un programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA, usted puede presentar una queja no más de 180 días después de la fecha en que ocurrió la presunta violación, ya sea con: El oficial de igualdad de oportunidad del recipiente (o la persona que el recipiente haya designado para este propósito);

**Office of Equal Opportunity, S.C. Department of Employment and Workforce, P.O. Box 908, Columbia, SC 29202**
O:
**Director, Civil Rights Center (CRC), U.S. Department of Labor**
**200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210**
o electrónicamente como indica el sitio web del CRC www.dol.gov/crc.

Si usted presenta una queja con el recipiente, usted debe esperar hasta que el recipiente emita una decisión final escrita o que pasen por lo menos 90 días (lo que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (CRC, por sus siglas en inglés) a la dirección mencionada previamente. Si el beneficiario no le entrega una decisión final escrita dentro de 90 días después de la fecha en que presento su queja, usted puede presentar su queja con el CRC antes que reciba la decisión final. Sin embargo, es necesario presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días (en otras palabras, dentro de 120 días después de la fecha en presento la queja con el recipiente). Si el recipiente emite una decisión final escrita, pero usted no está satisfecho con él resultado o resolución, usted puede presentar una queja con el CRC. Usted debe presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después que reciba la decisión final escrita.

## Para más información contacte a:

- SC Dept. of Labor, Licensing and Regulations
  803-896-4380
  www.llronline.com
- SC Human Affairs Commission
  803-737-7800, 1-800-521-0725
  www.schac.sc.gov
- SC Department of Employment and Workforce
  803-737-2400, www.dew.sc.gov
- SC Workers Compensation Commission
  803-737-5700, www.wcc.sc.gov

***ESTE AVISO DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE.***

## RESUMEN DE LA LEY LABORAL DE SC

### Ley de Pago de Salarios

Cuando se contrata a un empleado, el empleador debe notificar al empleado por escrito acerca de:
- los salarios acordados
- las horas normales que el empleado trabajará
- 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 vigor.

Los empleadores deben pagar a los empleados todos los salarios adeudados en cada período de pago. Los empleadores también deben dar a los empleados una declaración detallada 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, costos y honorarios de abogados no pagados en una acción civil.

Para informar una presunta violación, o para llevar un registro u otras cuestiones 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 número que figuran a continuación.

### Trabajo infantil

Ningún empleador en este estado participará en ninguna práctica de trabajo infantil opresivo. El trabajo infantil opresivo incluye el empleo de cualquier menor en cualquier ocupación declarada por el Director de Trabajo, Licencias y Regulación como especialmente 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 bajo las siguientes condiciones:
- Durante el horario escolar
- Antes de las 7 am o después de las 7 pm (9 pm durante el período de vacaciones de verano en el 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

### Derecho al trabajo

El derecho al trabajo de una persona en Carolina del Sur no se puede negar, interferir o recortar porque la persona pertenece, o no pertenece, a un sindicato. Un empleador, organización laboral u otra persona que viole los derechos de un trabajador bajo estas disposiciones es culpable de un delito menor y, una vez convicto, debe ser castigado con una pena de prisión de no menos de diez días ni más de treinta días, una multa de no menos de mil dólares, pero no más de diez mil dólares, o ambos. Además, el empleador, la organización laboral u otra persona están sujetos a una demanda por parte del trabajador agraviado. Para obtener más información, llame al 803-896-4470.

### Trabajador inmigrante

La "Ley de Inmigración Ilegal y Enmienda 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 esté legalmente en este país y esté autorizado para trabajar.

Después del 1 de julio de 2009, todos los negocios en Carolina del Sur reciben una licencia de empleo de Carolina del Sur que permite a un empleador contratar empleados. La licencia de empleo recibida sigue vigente mientras la empresa cumpla 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 Estados Unidos y verificar el estado de los nuevos empleados dentro de tres días hábiles, utilizando E-Verify. La falta de uso de E-Verify para verificar los nuevos empleados dará como resultado la libertad condicional para el empleador o la suspensión/revocación de las licencias comerciales del empleador.

Para obtener detalles sobre disposiciones relacionadas con el trabajo infantil, comuníquese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil a la dirección y el número que figuran a continuación.

SC LLR - Office of Wages and Child Labor,
P.O. Box 11329, Columbia, South Carolina 29211-1329
(803)-896-4470
**www.llronline.com**

**Última actualización: julio de 2018**