

Leyes para el lugar de trabajo de Carolina del Sur: Aviso a los empleados

Discriminación laboral

Las leyes federales y del Sur de Carolina prohíben la discriminación basada en raza, sexo, edad, religión, color, nacionalidad de origen y discapacidad. Además, usted tiene el derecho a no ser discriminado por necesidades médicas derivadas del embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.

Si usted siente que ha sido discriminado por alguna de estas, South Carolina Human Affairs Commission
1026 Sumter Street, Suite 101, Columbia, SC 29201

Seguridad y protección de salud en el trabajo

EL ESTADO: Bajo la Ley de Seguridad Ocupacional y Salud de Carolina del Sur, el estado es responsable de hacer cumplir las normas de seguridad y salud ocupacional en todos los lugares de trabajo, públicos y privados, dentro del estado de Carolina del Sur. Sin embargo, estibadores, constructores de buques, reparadores de buques, y operaciones de desguace naval, cubiertos por la Ley de Compensación de Estibadores y Trabajadores del Puerto, según está enmendado, permanecen bajo jurisdicción federal.

EMPLEADOR: Cada empleador debe proporcionar a sus empleados de trabajo y de un lugar de trabajo que esté libre de riesgos reconocidos que estén causando o puedan causar muerte o daño físico a sus empleados, y debe cumplir las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas por el director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR, por sus siglas en inglés). Los empleadores deben informar a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo dentro de 24 horas. Los informes pueden llevarse a cabo por teléfono al (803) 896-7672 o en persona en 121 Executive Center Drive, Suite 230, Columbia, SC 29211.

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

Cualquier empleado o representante puede solicitar una inspección del lugar o sitio de empleo. Cualquier empleado puede presentar una denuncia verbal o por escrito. Los formularios de denuncia y la información requerida se encuentran en nuestro sitio Web o serán proporcionadas, previa solicitud, por el Departamento de Trabajo, Licencias y Regulaciones de Carolina del Sur. Los empleadores y empleados tienen el derecho a participar en inspecciones, llamando la atención del oficial de inspección sobre posibles violaciones que existan en sus áreas de trabajo, y el derecho a participar en la inspección de sus alrededores. El oficial de inspección tiene el derecho de determinar el número de personas que participan en la inspección de los alrededores.

Bajo la ley estatal, cuando el representante autorizado de los empleados acompaña al oficial durante la inspección de los alrededores no sufrirá pérdidas de salario u otros beneficios que normalmente le corresponderían. En ocasiones en las que no haya un representante autorizado, el oficial de inspección consultará con un número razonable de empleados sobre asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

DISCRIMINACIÓN: Las leyes estatales y federales prohíben la discriminación contra cualquier empleado si éste presenta una denuncia o instruye una demanda bajo o relacionada con esta ley, o está a punto de testificar en cualquiera de estas demandas, o por el ejercicio, por parte de cualquier empleado en su nombre o en el de otros, de cualquiera de los derechos que le han sido otorgados bajo la ley estatal y federal. El director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación o la oficina federal OSHA más cercana debe ser notificado antes de que pasen treinta (30) días después de que haya ocurrido el acto discriminatorio. Los empleados del gobierno estatal y local deben presentar dichas denuncias al director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulaciones de Carolina del Sur. Un empleado del sector público que crea que ha sido despedido o discriminado por alguna persona en violación de la sección 41-15-510 puede proceder con una acción civil de acuerdo con las provisiones contenidas en el Capítulo 27, Título 8.

Para más información, contacte:

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

ESTE AVISO DEBE SER COLOCADO EN UN LUGAR VISIBLE.

Este aviso es gratis para todos los empleadores de SC Contactando una de las agencias listadas anteriormente.
May 2018

Leyes sobre el pago de salarios, trabajo de menores y derecho al trabajo

Ley sobre el pago de salarios

Cuando un empleado es contratado, el empleador deberá notificar al empleado por escrito de:

- el salario acordado
- las horas normales de trabajo del empleado
- el día y lugar en que se pagará el salario
- las deducciones que un empleador puede hacer de los salarios, incluidos los seguros

Cualquier cambio a estos términos deberán hacerse por escrito por los menos siete (7) días calendarios antes de entrar en vigor.

Los empleadores deben pagar a los empleados todo el salario debido cada periodo de pago.

Los empleadores deben, además, dar a los empleados una declaración detallada que muestre el pago bruto y todas las deducciones efectuadas 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 el monto total de los salarios pendientes de pago, costos, y honorarios de abogados en una acción civil.

Para reportar una sospecha de violación, o para registros u otras preguntas acerca de la ley de pago de salarios, o para pedir una copia de la ley de pago de salarios, favor de comunicarse con la oficina de salarios y trabajo de menores a la dirección y teléfono que se lista abajo.

Trabajo de menores

Ningún empleador en este estado se involucrará en las prácticas opresivas de trabajo de menores. El trabajo opresivo de menores incluye el empleo de cualquier menor de edad en cualquier ocupación declarada por el director del Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación particularmente peligrosa o perjudicial para la salud o el bienestar de los menores. El trabajo opresivo de menores también incluye el empleo de los menores que tienen 14 o 15 años de edad en las siguientes condiciones:

- Durante horas escolares
- Antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. (9 p.m. durante las vacaciones de verano del distrito escolar donde reside el menor)
- Más de 18 horas durante 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 detalles sobre las disposiciones de trabajo a menores, por favor contacte la oficina de salarios y trabajo de menores:

SC Department of Labor, Licensing and Regulation
Office of Wages and Child Labor
PO Box 11329, Columbia, SC 29211-1329
Phone: 803-896-4470, www.llronline.com

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo de una persona en Carolina del Sur no se puede negar, interferir, o impedir porque la persona pertenezca, o no pertenezca, a un sindicato. Un empleador, organización laboral, o cualquier otra persona que interfiera con los derechos de un trabajador en virtud de estas disposiciones es culpable de un delito menor, y si es convicto, deberá ser castigado 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 ambos. Además, el empleador, organización laboral, u otra persona estará sujeta a una demanda por el trabajador perjudicado. Para más información llame al (803) 896-4470.

Trabajadores inmigrantes

La Ley de Reforma de Inmigración Ilegal de Carolina del Sur requiere que todos los empleadores verifiquen el estado legal de los empleados nuevos y prohíbe emplear a cualquier trabajador que no esté legalmente en este país y autorizado para trabajar. Después del 1 de julio de 2009, a todos los negocios en Carolina del Sur se les imputa una licencia de empleo de Carolina del Sur que permite a un empleador a contratar empleados. La licencia de empleo imputada permanece en efecto siempre que el negocio se rija por la ley. Efectivo el 1 de enero de 2012, a todos los empleadores de Carolina del Sur se les exigirá que se inscriban en el programa E-Verify del Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos y que verifiquen el estado legal de los nuevos empleados dentro de tres días hábiles usando E-Verify. No usar E-Verify para verificar a los recién contratados se traducirá en probatoria para el empleador o suspensión/revocación de la licencia de negocio del empleador.

Seguro por desempleo

Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Compensación por Desempleo de Carolina del Sur.

Si usted se queda sin trabajo, contacte su centro para trabajos locales del Sur de Carolina para asistencia con oportunidades de empleo. Si no existen trabajos disponibles inmediatamente, usted puede ser elegible para el seguro de desempleo. Si solamente están disponibles trabajos a medio tiempo, usted puede ser elegible a beneficios parciales. Aplique en línea en cualquier momento y en cualquier lugar en <https://scuihub.dew.sc.gov/CSS/>. Puede encontrar una guía para aplicar a los beneficios de desempleo en <https://dew.sc.gov/individuals/apply-for-benefits>.

Los trabajadores no pagan ninguna parte del costo del seguro por desempleo

Impuesto al seguro por desempleo:

Frecuentemente los trabajadores desempleados nos dicen que el seguro por desempleo se les debe porque ellos "han pagado por él". En Carolina del Sur, los empleados no financian el seguro por desempleo a través de deducciones de pago. Los empleadores financian el seguro por desempleo a través de contribuciones de impuestos.

Impuesto del seguro social

No confunda el seguro por desempleo con seguro por edad avanzada, de sobrevivientes y por discapacidad. La cantidad deducida de sus salarios por seguro social es su contribución al seguro por edad avanzada, de sobrevivientes y por discapacidad. El empleador contribuye una cantidad igual, además de su pago por completo del impuesto de seguro por desempleo.

Si usted ha perdido sus trabajo debido a violencia doméstica, existe la posibilidad de que usted sea elegible para beneficios de seguro por desempleo.

Compensación al trabajador

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 doctor al que su empleador le envíe que usted está cubierto por la compensación al trabajador.
3. Notificar al proveedor de compensación al trabajador mencionado en este cartel o a la Comisión de Compensación al Trabajador de Carolina del Sur al 803.737.5700 si tiene demoras indebidas o problemas con su reclamo.

Proveedor de Compensación al Trabajador:

**Publix Super Markets, Inc. - Risk Management Department
Non-FL Workers' Compensation
P.O. Box 32016
Lakeland, FL, 33802-2016
800-838-0999**

Compensación al trabajador:

1. Paga el 100% de sus cuentas médicas y algunos otros gastos..
2. Le recompensa por el 66 2/3% de su salario, limitado al salario máximo establecido por la ley, si usted no puede trabajar por más de siete (7) días calendario.

Trabajamos conforme y sujetos a la Ley de Compensación al Trabajador de Carolina del Sur

En caso de lesión accidental o muerte de un empleado, el empleado lesionado o alguien que le represente debe avisar inmediatamente al empleador o agente autorizado general. No avisar inmediatamente puede causar una demora seria en el pago de compensación al empleado lesionado o a sus dependientes, y puede resultar la falta de pago de los beneficios de compensación según lo estipula la ley.

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