

# FEDERAL WAGE AND LABOR LAW INSTITUTE

## Employment Discrimination

South Carolina and Federal laws prohibit discrimination on the basis of race, sex, age, religion, color, national origin and disability.

If you feel that you have been discriminated against because of any of these bases, contact the

**South Carolina Human Affairs Commission:**

2611 Forest Drive, Suite 200  
Post Office Box 4490  
Columbia, South Carolina 29240  
Phone: (803) 737-7800 or 1-800-521-0725  
TDD: (803) 253-4125  
www.state.sc.us/schac  
or

**United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**  
Phone: (704) 344-6700

## Discriminación en el Empleo

Las leyes Federales y de Carolina del Sur prohíben la discriminación según la raza, sexo, edad, religión, color, nacionalidad de origen y discapacidad.

Si usted cree que ha sido discriminado por cualquiera de estas razones, contacte a:

**South Carolina Human Affairs Commission (Comisión de Asuntos Humanos de Carolina del Sur):**

2611 Forest Drive, Suite 200  
P.O. Box 4490  
Columbia, South Carolina 29240  
Teléfono: (803) 737-7800 o 1-800-521-0725  
TDD: (803) 253-4125  
www.state.sc.us/schac  
o

**United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**  
(Comisión de Empleo de Igualdad de Oportunidades)  
Teléfono: (704) 344-6700

## Unemployment Insurance

This establishment may be covered by the S.C. Unemployment Compensation Law.

If you become unemployed, go to the nearest South Carolina Employment Security Workforce Center to help you find a job. Please take your social security card with you. If no job is immediately available, you may be eligible for unemployment insurance benefits if you are:

1. Able and available for suitable work
2. Unable to obtain suitable work
3. Actively seeking work

If only part time work is available, you may be eligible for partial benefits. For questions concerning unemployment insurance benefits, contact:

**UI Technical Services at (803) 737-3071**  
S.C. Employment Security Workforce Centers

Abbeville	Gaffney	Moncks Corner
Aiken	Georgetown	Newberry
Anderson	Greenville	Orangeburg
Barnwell	Greenwood	Rock Hill
Beaufort	Hampton	Seneca
Bennettsville	Hartsville	Spartanburg
Camden	Horry	Summerville
Charleston	Kingsree	Sumter
Chester	Lancaster	Union
Clinton	Lexington	Walterboro
Columbia	Liberty	Winnaboro
Florence	Marion	

### Workers Pay No Part of the Cost for Unemployment Insurance

**Unemployment Insurance Tax:**  
Often unemployed workers tell us that unemployment insurance is due them "because they have paid for it." This is not true. Not one cent is deducted from your pay in South Carolina to cover unemployment insurance. Your employer pays the entire unemployment insurance tax.

**Social Security Tax**  
Don't confuse unemployment insurance with old-age, survivors and disability insurance. The amount deducted from your wages as social security is your contribution to old-age, survivors and disability insurance. The employer contributes an equal amount, in addition to his payment of the full unemployment insurance tax. For questions concerning unemployment insurance tax, contact:

**Employer Status Section at (803) 737-3075**

**South Carolina Employment Security Commission**  
1550 Gadsden Street  
Columbia, S.C. 29202  
(803) 737-2400  
www.sces.org  
E-Mail: uiscses.org

## Seguro de Desempleo

Este sistema puede estar cubierto por la Ley de Compensación de Desempleo

Si usted se queda sin trabajo, vaya a la Oficina de Servicio del Trabajo para la Seguridad Laboral de Carolina del Sur más cercana, que le ayudará a encontrar trabajo.

Favor de llevar consigo su tarjeta de seguro social. Si no hay trabajo disponible inmediatamente, usted puede ser elegible para beneficios de desempleo si usted:

1. Es capaz y está disponible para un trabajo apropiado
2. No es capaz de obtener un trabajo apropiado
3. Está buscando empleo activamente

Si sólo hay trabajo de media jornada disponible, usted puede ser elegible para beneficios parciales.

Su patrón paga todos sus impuestos de desempleo, no se deduce nada de su salario para cubrir el costo.

### Oficinas de Seguridad Laboral de Carolina del Sur

Abbeville	Gaffney	Myrtle Beach
Aiken	Georgetown	Newberry
Anderson	Greenville	Orangeburg
Barnwell	Greenwood	Ridgeland
Beaufort	Hampton	Rock Hill
Bennettsville	Hartsville	Seneca
Camden	Horry	Spartanburg
Charleston	Kingsree	Summerville
Chester	Lancaster	Sumter
Clinton	Lexington	Union
Columbia	Liberty	Walterboro
Conway	Marion	Winnaboro
Florence	Moncks Corner	

### Los Trabajadores No Pagan Ninguna Parte del Costo del Seguro de Desempleo

**El Impuesto del Seguro de Desempleo:**

Muchas veces los trabajadores desempleados nos dicen que les debemos el seguro de desempleo "porque ellos lo pagaron."

Esto no es verdad. No se descuenta ni un centavo de su salario en Carolina del Sur para cubrir el seguro de desempleo. Su patrón paga el impuesto completo del seguro de desempleo.

**El Impuesto del Seguro Social**

No confunda el seguro de desempleo con el seguro de vejez, supervivientes e invalidez. La cantidad deducida de su salario como seguro social es su contribución para el seguro de vejez, supervivientes e invalidez. El patrón contribuye con una cantidad igual, además de su pago completo del impuesto de seguro de desempleo.

**South Carolina Employment Security Commission**  
(Comisión de Seguridad Laboral de Carolina del Sur)  
1550 Gadsden Street  
Columbia, S.C. 29202  
(803) 737-2474  
www.sces.org - E-Mail (Correo electrónico): uiscses.org

## South Carolina Workers' Compensation (Compensación del Trabajador)

### Workers' Compensation Compliance Poster (Compensación del Trabajador Cartel de Cumplimiento)

**We are operating under and subject to the S.C. Workers' Compensation Act**  
In case of accidental injury or death to an employee, the injured employee, or someone acting in his or her behalf, must give immediate notice to the employer or general authorized agent. Failure to give such immediate notice may be the cause of serious delay in the payment of compensation to the injured employee or his or her dependants and may result in failure to receive any compensation benefits under the law.

**If you are injured on the job, you should:**

1. Notify your employer at once. You can't receive benefits unless your employer knows you're injured.
2. Tell the doctor your employer sends you to that you're covered by Workers' Comp.
3. Notify the Workers' Comp. Provider listed on this poster or the S.C. Workers' Comp. Commission at (803) 737-5700 if you experience undue delays or problems with your claim.

**Workers' Compensation:**

1. Pays 100% of your medical bills and some other expenses.
2. Compensates you for 66 2/3% of your salary, limited to the maximum wage set by law, if you are unable to work for more than seven (7) calendar days.

**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 le 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.

**Si usted se lesiona en el trabajo, usted debe:**

1. Notificar a su patrón inmediatamente. Usted no puede recibir beneficios a menos que su patrón sepa que se ha lesionado.
2. Decirle al doctor al que su patrón le envíe que usted está cubierto por la Compensación del Trabajador.
3. Notificar al Proveedor de Compensación del Trabajador abajo mencionado o a la Comisión de Compensación del Trabajador de Carolina del Sur al (803) 737-5700 si usted tiene retrasos o problemas indeseados con su reclamación.

**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 la ley, si usted no puede trabajar por más de siete (7) días calendario.

South Carolina Workers' Compensation Commission P.O. Box 1715, 1333 Main Street, Suite 500 Columbia, S.C. 29202-1715 803-737-5700 www.wcsc.gov	Workers' Compensation Provider Name	Mailing Address	Claims Telephone Number
---	--	-----------------	-------------------------

## LLR Safety and Health Protection on the Job

**THE STATE:**  
Under the South Carolina Occupational Safety and Health Act, the State is responsible for the enforcement of occupational safety and health standards in all workplaces, both public and private, within the state of South Carolina. However, longshoring, shipbuilding, ship repairing and ship-breaking operations covered by the Longshoremans and Harbor Workers' Compensation Act, as amended, remain under federal jurisdiction.

**EMPLOYER:**

Each employer shall furnish to his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or likely to cause death or physical harm to his employees, and he shall comply with occupational safety and health standards promulgated by the Director.

**EMPLOYEES:**

Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations and orders issued by the Director of Labor, Licensing and Regulation which are applicable to his own actions and conduct.

Any employer or his representative may request an inspection of his place or site of employment. Any employee may file a complaint, either verbally or in writing. Complaint forms and filing information may be found on our website or will be provided, upon request, by the South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation.

Employers and employees have the right to participate in inspections by means of bringing to the attention of the inspecting officer possible violations which exist in their area of work and the right to participate in the walk-around inspection. The inspecting officer shall have the right to determine the number of persons participating in the walk-around inspection.

Under state law, when the authorized representative of the employees accompanies the inspecting officer during a walk-around inspection, he shall not suffer any loss of wages or other benefits which would normally accrue to him.

Where there is no authorized representative, the inspecting officer will consult with a reasonable number of employees concerning matters of safety and health in the workplace.

**DISCRIMINATION:**

State and federal laws prohibit discrimination against any employee if he files a complaint or causes any proceeding under or related to this Act or is about to testify in any such proceedings or because of the exercise by any employee on behalf of himself or others of any right afforded under state and federal law. The Director of Labor, Licensing and Regulation or the nearest federal OSHA offices must be notified within thirty (30) days after such discriminatory act occurs. State and local gov-

ernment employees should file such complaints with the Director, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation. A public sector employee believing that he has been discharged or otherwise discriminated against by any person in violation of Section 41-15-510 may proceed with a civil action pursuant to the provisions contained in Chapter 27, Title 8.

**CITATIONS:**

Citations listing the alleged violations during an inspection will be mailed to the employer with reasonable promptness. State law requires such citations be promptly posted at appropriate places for employee information for three (3) days, or until the violations are corrected, whichever is later, to warn employees of dangers that may exist.

**PENALTIES:**

An employer may be assessed a penalty up to seven thousand (\$7,000) dollars for a non-serious violation.

An employer who receives a citation for a serious violation may be assessed a penalty up to seven thousand (\$7,000) dollars for each such violation.

An employer who willfully violates an occupational safety and health rule or regulation may be assessed a penalty not more than seventy thousand dollars (\$70,000) for each violation.

An employer who willfully violates an occupational safety and health rule or regulation and the violation causes death to an employee shall be deemed guilty of a misdemeanor and, upon conviction, be punished by fine, imprisonment or both.

For more information, contact:

S.C. LLR - Office of OSHA Compliance  
P.O. Box 11329  
Columbia, South Carolina 29211 - 1329  
(803) 896-7665  
www.scosha.llronline.com

Under a plan approved November 30, 1972 by the U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (OSHA), the State of South Carolina is providing job safety and health protection for workers throughout the State. Federal OSHA will monitor the operation of this plan to assure that continued approval is merited. Any person may make a complaint regarding the State administration of this plan directly to the Regional Office of OSHA, U.S. Department of Labor, 61 Forsyth Street S.W., Room 6150, Atlanta, Georgia 30303.

Last Updated: July 2012

## LLR Seguridad y Protección de Salud en el Trabajo

**EL ESTADO:**  
Bajo el Acto de Seguridad Ocupacional y Salud de Carolina del Sur, el Estado tiene la responsabilidad de hacer cumplir las normas de seguridad y salud ocupacionales en todos los lugares de trabajo, públicos y privados, en el estado de Carolina del Sur. Sin embargo, estibadores, constructores de buques, reparadores de buques, y desguazadores, cubiertos por el Acto de Compensación de Estibadores y Trabajadores del Puerto, según está enmendado, permanecen bajo jurisdicción federal.

**PATRÓN:**

Cada patrón debe proporcionar a sus empleados de trabajo y de un lugar de trabajo que esté libre de riesgos reconocidos que estén causando o pueden causar muerte o daño físico a sus empleados, y debe obedecer las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas por el Director.

**EMPLEADOS:**

Cada empleado debe obedecer las normas de seguridad y salud ocupacional y todas las reglas, regulaciones y órdenes emitidas por el director de Trabajo, Autorización 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 quejas y la información de presentación se puede encontrar en nuestra página web o se proporcionará, previa solicitud, por el Departamento de Carolina del Sur de Trabajo, Licencias y Regulación.

Los patrones 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 a pie. El oficial de inspección tiene el derecho de determinar el número de personas que participan en la inspección de a pie.

Bajo la ley estatal, el representante autorizado de los empleados que está acompañando al oficial durante la inspección de a pie no sufrirá pérdidas de salario u otros beneficios que normalmente le correspondieran.

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 federalmente prohíben la discriminación contra lugar de trabajo.

**DISCRIMINACIÓN:**

Las leyes estatales y federales prohíben la discriminación en contra de cualquier empleado, si se presenta una queja o hace cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley, o está a punto de testificar en cualquier procedimiento o por el ejercicio de cualquier empleado, en nombre de sí mismo o otros de cualquier derecho otorgado bajo la ley estatal y federal. El Director de Trabajo, Licencias y Regulación de las oficinas más cercanas o de OSHA Federal debe ser notificado dentro de los treinta (30) días después de que se produzca tal acto discriminatorio. Los empleados estatales

Last Updated: July 2012

# STATE OF SOUTH CAROLINA



## Payment of Wages Act

When an employee is hired, the employer must notify the employee in writing of:

- the wages agreed upon
- the normal hours the employee will work
- the time and place wages will be paid
- the deductions an employer may make from wages, including insurance

Changes to these terms must be in writing at least seven (7) calendar days before they become effective.

Employers must pay employees all wages due each pay period. Employers must also give employees an itemized statement showing gross pay and all deductions made each pay period and maintain records of wages paid for three years.

Employers who violate the Payment of Wages Act are subject to a civil penalty of \$100 for each violation. Employees can recover up to three times the full amount of unpaid wages, costs, and attorney's fees in a civil action.

To report a suspected violation, or for recordkeeping or other questions involving the Payment of Wages Act, or to order a copy of the Payment of Wages Act, please contact the Office of Wages and Child Labor at the address and number listed below.

## Child Labor

No employer in this State shall engage in any oppressive child labor practices. Oppressive child labor includes employment of any minor in any occupation declared by the Director of Labor, Licensing and Regulation to be particularly hazardous or detrimental to the health or well being of minors. Oppressive child labor also includes employment of minors who are 14 or 15 years old under the following conditions:

- During school hours
- Before 7 a.m. or after 7 p.m. (9 p.m. during the period of summer break of the school district in which the minor resides)
- More than 18 hours during school weeks
- More than 3 hours on school days
- More than 40 hours in non-school weeks
- More than 8 hours on non-school days

For details involving child labor provisions, please contact the Office of Wages and Child Labor at the address and number listed below.

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

## Right-to-Work

The right to work of a person in South Carolina cannot be denied, interfered with, or abridged because the person belongs - or does not belong - to a labor union. An employer, labor organization, or other person who violates a worker's rights under these provisions is guilty of a misdemeanor, and, upon conviction, must be punished by imprisonment for not less than ten days nor more than thirty days, a fine of not less than one thousand dollars but not more than ten thousand dollars, or both. In addition, the employer, labor organization, or other person is subject to a lawsuit by the aggrieved worker. For more information, call 803-896-4470.

## Immigrant Worker

The "South Carolina Illegal Immigration and Reform Act" requires all employers to verify the legal status of new employees and prohibits employment of any worker who is not legally in this country and authorized to work.

After July 1, 2009, all businesses in South Carolina are imputed a South Carolina employment license which permits an employer to hire employees. The imputed employment license remains in effect as long as the business abides by the law.

Effective January 1, 2012, all South Carolina employers are required to enroll in the U.S. Department of Homeland Security's E-Verify program and verify the status of new employees within three business days, using E-Verify. Failure to use E-Verify to verify new hires will result in probation for the employer or suspension/revocation of the employer's business licenses.

Last Updated: July 2012



## Resumen de la Ley de Trabajo de South Carolina

### Ley Relativa al Pago de Salarios

Quando un empleado es incorporado a una empresa, el empleador debe notificar por escrito a dicho empleado lo siguiente:

- el salario que se ha acordado
- las horas normales durante las cuales trabajará el empleado
- la hora y lugar donde se pagarán los salarios
- las deducciones que el empleador hace de los salarios, incluyendo el seguro

La notificación de los cambios a estos términos se debe realizar por escrito como mínimo con siete (7) días calendario de anticipación a la entrada en vigencia de tales cambios.

Los empleadores deben pagar a sus empleados todos los salarios vencidos en cada período. Los empleadores además les deben entregar a sus empleados un recibo detallado indicando el salario bruto y todas las deducciones que se hacen en cada período de pago.

Los empleadores que violen la Ley Relativa al Pago de Salarios están sujetos a la aplicación de una penalidad civil de \$100 por cada violación. Los empleados pueden recuperar hasta un máximo de tres veces el monto total de los salarios adeudados, costas y honorarios de abogado mediante una acción civil.

Para reportar una sospecha de violación o para hacer que se registre o para realizar otras preguntas referentes a la Ley Relativa al Pago de Salarios, o para solicitar una copia de la Ley Relativa al Pago de Salarios, por favor póngase en contacto con la Oficina de Salarios y Trabajo de los Menores dirigiéndose a la dirección y número indicados más adelante.

### Trabajo de los Menores

Ningún empleador de este Estado se deberá involucrar en ningún tipo de práctica de trabajo opresivo de menores. El trabajo opresivo de menores incluye el empleo de cualquier menor en alguna ocupación que el Director de Trabajo, Licenciamiento y Reglamentación haya declarado ser particularmente riesgosa o vaya en detrimento de la salud o el bienestar de los menores. El trabajo opresivo de los menores también incluye el empleo de menores que tienen entre 14 y 15 años de edad bajo 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 cual reside el menor en cuestión)
- Más de 18 horas durante una semana escolar
- Más de 3 horas durante un día escolar
- Más de 40 horas durante una semana no escolar
- Más de 8 horas durante un día no escolar

Para detalles acerca de las estipulaciones sobre el trabajo de los niños, por favor póngase en contacto con la Oficina de Salarios y Trabajo de los Menores dirigiéndose a la dirección y número indicados más adelante.

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

### Derecho a Trabajar

El derecho al trabajo de una persona en Carolina del Sur no se puede negar, interferir con, o impedido porque la persona pertenece - o no pertenece - a un sindicato. Una persona empleada, organización laboral, o de otro tipo que viole los derechos de un trabajador en virtud de estas disposiciones será culpable de un delito menos grave y convicta que fuere, debe ser castigado con pena de prisión no inferior a diez días ni días más de treinta, una multa de no menos de mil dólares pero no más de diez mil dólares, o ambas. Además, el empleador, organización laboral, o cualquier otra persona está sujeta a una demanda por el trabajador afectado. Para obtener más información, llame al 803-896-4470.

### Trabajadores Inmigrantes

La "Ley de Inmigración Illegal y Reforma de South Carolina" requiere que todos los empleadores verifiquen la situación legal de los empleados nuevos y prohíbe el empleo de cualquier trabajador que no se encuentre legalmente en este país o no tenga autorización para trabajar.

Después del 1º de julio de 2009, a todas las empresas de South Carolina se les otorga una licencia para dar empleo en el estado de South Carolina, la cual permite que un empleador incorpore empleados. La licencia otorgada para dar empleo mantiene su vigencia en tanto y en cuanto la empresa cumpla con la ley.

El 1 de enero de 2012, todos los empleadores de Carolina del Sur están obligados a inscribirse en el Departamento de EE.UU. de programa E-Verify de Seguridad Nacional y verificar el estado de los nuevos empleados dentro de los tres días hábiles, el uso de E-Verify. El no usar E-Verify para comprobar las nuevas contrataciones se traducirá en libertad condicional por el empleador o la suspensión / revocación de las licencias de negocios del empleador.

Last Updated: July 2012

SCAIOB V. 2.0

**7001 W. 43RD STREET  
HOUSTON, TEXAS 77092**

**FOR MORE INFORMATION OR TO REORDER  
AN ALL-IN-ONE® POSTER CALL**

**(800) 767-9243  
www.fwlli.com**