



1961 Diamond Springs Road
Virginia Beach, VA 23455
Phone (757) 460-6308
Fax (757) 460-0317

SOUTH CAROLINA EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet is the following information:

1. South Carolina Employment Discrimination (English and Spanish)
2. South Carolina Safety and Health Protection on the Job (English and Spanish)
3. Workers' Compensation (English and Spanish)
4. Unemployment Insurance (English and Spanish)
5. South Carolina Labor Law Abstract

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,
Human Resources

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 ó
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
Teléfono: (704) 344-6700

Oportunidades)

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 shipbreaking operations covered by the Longshoremen 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 employee or his representative may request an inspection of his place or site of employment. Any employee may file an imminent danger complaint by telephone. All other complaints must be in writing. Complaint forms will be furnished upon request by the South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation. The identity of any employee filing a complaint will not be revealed without the written consent of the employee.

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 government employees should file such complaints with the Director, South Carolina Department of Labor, Licensing and Regulation.

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.

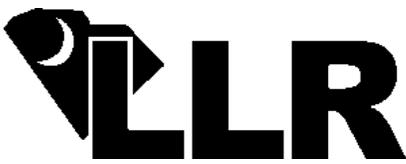
Any employer who willfully violates an occupational safety and health rule or regulation may be assessed a penalty not more than seventy thousand dollars (\$70,000) for each violation.

Any 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:

South Carolina Department of Labor,
Licensing and Regulation
Office of OSHA Compliance
P.O. Box 11329
Columbia, South Carolina 29211
(803) 896-7665
www.llr.state.sc.us

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 6T50, Atlanta, Georgia 30303.



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 puedan 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 de trabajo. Cualquier empleado puede presentar una reclamación por teléfono sobre algún peligro inminente. El resto de reclamaciones debe presentarse por escrito. Los formularios de reclamaciones se proporcionarán a petición del empleado por el Departamento de Trabajo, Autorización y Regulación de Carolina del Sur. La identidad de cualquier empleado que presente una reclamación no será revelada sin el consentimiento, por escrito, del empleado.

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 esté acompañando al oficial durante la inspección de a pie 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 federales prohíben la discriminación contra lugar de trabajo.

DISCRIMINACIÓN: Las leyes estatales y cualquier empleado si éste presenta una reclamación o instruye una demanda bajo o relacionada con esta Acta, 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 de Trabajo, Autorización y Regulación o la oficina federal OSHA más cercana deben ser notificados antes de que pasen 30 días después de que haya ocurrido el acto discriminatorio. Los empleados del gobierno estatal y local deben presentar dichas reclamaciones al Director del Departamento de Trabajo, Autorización y Regulación de Carolina del Sur.

CITACIONES: Las citaciones en las que se registran las presuntas violaciones durante una inspección serán enviadas al patrón con razonable prontitud. La ley estatal requiere que tales citaciones sean puestas inmediatamente en lugares apropiados para la información de los empleados durante tres (3) días o hasta que las violaciones hayan sido corregidas, la que sea posterior, para advertir a los empleados sobre los riesgos que puedan existir.

SANCIONES: Un patrón puede ser enjuiciado con una sanción de hasta siete mil (\$7,000) dólares por una violación leve.

Un patrón que reciba una citación por una violación seria puede ser enjuiciado con una sanción de hasta siete mil (\$7,000) dólares por cada una de estas violaciones.

Cualquier patrón que viole intencionalmente una regla o regulación de seguridad ocupacional y salud puede ser enjuiciado con una sanción de no más de setenta mil (\$70,000) dólares por cada violación.

Cualquier patrón que viole intencionalmente una regla o regulación de seguridad ocupacional y salud, y la violación cause la muerte de un empleado, será considerado culpable de un delito y, al ser condenado, será castigado con una sanción, encarcelamiento o ambos.

Para más información, contacte a:

**South Carolina Department of Labor, Licensing
and Regulation
(Departamento de Trabajo, Autorización y Regulación de Carolina del Sur)
Office of OSHA Compliance
(Oficina de Conformidad de OSHA)
P.O. Box 11329
Columbia, South Carolina 29211
(803) 896-7665
www.llr.state.sc.us**

Conforme a un plan aprobado el 30 de noviembre de 1972 por el Departamento de Trabajo, Seguridad Ocupacional y Administración de la Salud (OSHA) de Estados Unidos, el estado de Carolina del Sur proporciona seguridad en el trabajo y protección de salud para los trabajadores en todo el Estado.

La oficina federal de OSHA supervisará la operación de este plan para asegurar que éste merece la continuación de la aprobación. Cualquier persona puede presentar una reclamación sobre la administración del Estado de este plan, directamente a Regional Office of OSHA (Oficina Regional de OSHA), U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo), 61 Forsynth Street S.W., Room 6T50, Atlanta, Georgia 30303.

Workers' Compensation

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 below 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.

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 dependents and may result in failure to receive any compensation benefits under the law.

**S.C. Workers' Compensation Commission
P.O. Box 1715, 1612 Marion Street
Columbia, S.C. 29202-1715
(803) 737-5700
www.wcc.sc.gov**

Compensación del Trabajador

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 indebidos 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.

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.

**S.C. Workers' Compensation Commission
(Comisión de Compensación de Trabajadores)
P.O. Box 1715, 1612 Marion Street
Columbia, SC 29202-1715
(803) 737-5700
www.wcc.state.sc.us**

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

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: ui@sces.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	Kingstree
Aiken	Lancaster
Anderson	Lexington
Barnwell	Liberty
Beaufort	Marion
Benettsville	Moncks Corner
Camden	Myrtle Beach
Charleston	Newberry
Chester	Orangeburg
Clinton	Ridgeland
Columbia	Rock Hill
Conway	Seneca
Florence	Spartanburg
Gaffney	Summerville
Georgetown	Sumter
Greenville	Union
Greenwood	Walterboro
Hampton	Winnsboro
Hartsville	
Horry	

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): ui@sces.org

Unemployment Insurance

LLR S.C. Labor Law Abstract

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

Right-to-Work

It is the public policy of this State that a handbook, personal manual, policy, procedure, or other document issued by an employer or its agent, shall not create an express or implied contract of employment if it is conspicuously disclaimed. 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 that interferes with a worker's rights under these provisions may be assessed a penalty of not more than \$100 for each violation and is subject to a lawsuit by the aggrieved worker. For more information, contact the Office of Labor – Management Mediation at (803) 896-5156.

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.

All South Carolina employers must within five days after employing a new employee:

- Verify the employee's work authorization through the E-Verify federal work authorization program administered by the U.S. Department of Homeland Security; or verify that the employee
- (a) possesses a valid South Carolina driver's license or identification card issued by the South Carolina Department of Motor Vehicles;
 - (b) is eligible to obtain a South Carolina driver's license or identification card; or
 - (c) possesses a valid driver's license or identification card from another state whose qualification requirements are as strict as those of the state of South Carolina. (For the current list of approved states, go to www.llr.state.sc.us/immigration.)