

FED DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009
La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDADE El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados por la Secretaría de Trabajo.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de empleados que reciben propinas que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su hijo lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd



REV. 07/2016

SC Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR) de Carolina del Sur Póster requerido en el lugar de trabajo

LLR.sc.gov Resumen sobre las leyes de trabajo de Carolina del Sur Ley de Pago de Salarios Más de 8 horas en días no escolares

Para obtener información más detallada sobre las disposiciones del trabajo infantil, contáctese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil en la dirección y el número indicados 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

Derecho a Trabajar En Carolina del Sur, el derecho a trabajar de una persona no puede negarse, obstaculizarse ni limitarse debido a que la persona pertenezca, o no pertenezca, a un sindicato laboral.

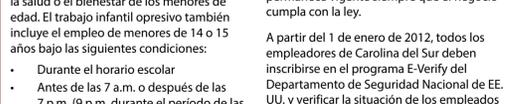
Los empleadores deben pagarles a los empleados todo el salario adeudado cada período de pago. Los empleados también deben entregarles a los empleados un resumen detallado que indique el salario bruto y todas las deducciones realizadas en cada período de pago, y deben conservar registros de los salarios pagados durante tres años.

Los empleadores que infrinjan la Ley de Pago de Salarios estarán sujetos a una multa civil de \$100 por cada infracción. Los empleados pueden recuperar hasta tres veces el monto total de los salarios no pagados, costas y honorarios de abogados en una acción civil.

Para informar una supuesta infracción o si tiene consultas sobre la documentación administrativa u otras cuestiones relacionadas con la Ley de Pago de Salarios, o para solicitar una copia de la Ley de Pago de Salarios, contáctese con la Oficina de Salarios y Trabajo Infantil en la dirección y el número indicados.

Ningún empleador en este estado debe participar en prácticas de trabajo infantil opresivo. El trabajo infantil opresivo incluye el empleo de cualquier menor de edad en cualquier ocupación que el director de Trabajo, Licencias y Regulación declare particularmente peligrosa o perjudicial para la salud o el bienestar de los menores de edad.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd



REV. 07/2018

SC 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, Religión, Edad (40+) o Discapacidad. Sexo (Incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones medicas 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.

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

Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur 1026 Sumner Street, Suite 101 Columbia, SC 29201 Teléfono: (803) 737-7800

La Aplicación se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1-13-90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo legales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1-13-80 & 1-11-130.

SC Compensación del trabajador Póster de cumplimiento sobre la Compensación del trabajador

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.

La Compensación del Trabajador: 1. Paga el 100% de los 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.

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.

SC LLR - OFFICE OF OSHA COMPLIANCE P.O. Box 11329 COLUMBIA, SOUTH CAROLINA 29211 - 1329 (803) 896-7665 www.ossha-llronline.com

En virtud de la ley aprobado el 30 de noviembre de 1972 por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) del Departamento de Trabajo de EE. UU., el estado de Carolina del Sur brinda protección de la salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores de todo el estado.

REV. 02/2014

FED DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCION DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLIGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarmas y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FACILMENTE.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd



REV. 07/2016

FED DERECHOS DEL EMPLEADO SEGUN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MEDICA DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

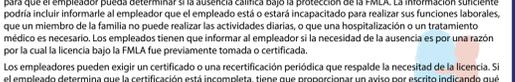
DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones: El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida. Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia. Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que: Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses; Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd



REV. 04/2016

SC 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, Religión, Edad (40+) o Discapacidad. Sexo (Incluyendo el embarazo, el parto, o condiciones medicas 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.

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

Comisión de Asuntos Humanos de Carolina Del Sur 1026 Sumner Street, Suite 101 Columbia, SC 29201 Teléfono: (803) 737-7800

La Aplicación se realiza de conformidad con SC Code Ann. § 1-13-90. Para obtener una lista completa de las acciones de empleo legales en este estado, consulte SC Code Ann. §§ 1-13-80 & 1-11-130.

SC Seguro de desempleo Este establecimiento puede estar cubierto por la Ley de Empleo y Fuerza Laboral (Employment and Workforce Law) de Carolina del Sur.

Si se queda sin trabajo, comuníquese con su centro local de SC Works para recibir ayuda con las oportunidades de empleo. Si no hay un trabajo disponible inmediatamente, puede que reúna los requisitos para el seguro de desempleo. Si solo hay a la disposición trabajo de medio tiempo, puede que reúna los requisitos para beneficios parciales.

Los trabajadores no pagan ninguna parte del costo de seguro por desempleo Impuesto de Seguro por Desempleo: Muchas veces los trabajadores desempleados no dicen que se les debe el seguro de desempleo "porque ellos lo pagaron".

Impuesto de 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.

Si perdió su trabajo debido a la violencia doméstica, hay una posibilidad de que reúna los requisitos para beneficios del seguro de desempleo.

Para obtener más información, comuníquese con: SC DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND WORKFORCE (DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y FUERZA LABORAL DE CAROLINA DEL SUR), 803-737-2400, www.dew.sc.gov

ESTE AVISO DEBE FIJARSE EN UN LUGAR VISIBLE. REV. 08/2018

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado: usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio; usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo como empleado específico;

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser reinstalado con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar u, en algunos casos, con un empleo comparable.

Si usted: es un miembro presente o pasado del servicio uniformado; ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; entonces un empleador no puede negarle a usted: empleo inicial; reempleo; retención de su empleo; o cualquier beneficio del empleo

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice - Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve - 1-800-336-4590 REV. 05/2022

FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido? Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales; Aplicantes de trabajo; Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los empleadores privados; Gobiernos estatales y locales (como empleadores); Instituciones educativas (como empleadores); Sindicatos; Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de: Raza; Color; Religión; Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual u identidad de género); Edad (40 años o más); Discapacidad; Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Despidos; Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada); Contratación o promoción; Asignaciones; Remuneración (salarios desiguales o compensación); Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada; Beneficios; Formación profesional; Clasificación; Referencias

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras: Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC; Llame 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Voz Telephono de ASL)

Programas o Actividades que Reciben Asistencia Financiera Federal Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

REV. 10/20/2022

SC Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación (LLR) de Carolina del Sur Póster requerido en el lugar de trabajo

LLR.sc.gov Protección de la salud y seguridad en el trabajo

El estado: En virtud de 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.

Empleadores: Los empleadores deberán proveer a cada uno de sus empleados un empleo y un lugar de trabajo libres de peligros reconocidos que causen o puedan llegar a causar la muerte o daños físicos a sus empleados, y deberán cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional promulgadas por el Director de LLR. Los empleadores deben reportar a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo en un plazo de 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo en un plazo de 24 horas.

Empleados: Los empleados deberán cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional y con todas las reglas, normas y órdenes dictadas por el director de Trabajo, Licencias y Regulación que apliquen a su propia acción y conducta. Cualquier empleado o su representante pueden solicitar una inspección de su lugar o sitio de trabajo. Cualquier empleado puede presentar una queja, ya sea verbalmente o por escrito. Podrá encontrar los formularios de quejas y la información para la presentación en nuestro sitio web, o puede solicitarlos al Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación de Carolina del Sur.

Discriminación: Las leyes estatales y federales prohíben la discriminación contra cualquier empleado si está presente una denuncia o inicia cualquier proceso judicial en el marco de o relacionado con esta ley, o si está por testificar en tales procesos judiciales o debido a la aplicación por parte de cualquier empleado en representación propia o de otros de cualquier derecho concedido por ley estatal o federal.

Multas: Un empleador puede recibir una multa de hasta siete mil dólares (\$7,000) por una infracción que no se considere de gravedad. Un empleador que reciba una citación por una infracción grave puede recibir una multa de hasta siete mil dólares (\$7,000) por cada infracción. Todo empleador que infrinja de manera deliberada una regla o norma de seguridad y salud ocupacional puede recibir una multa no mayor a setenta mil dólares (\$70,000) por cada infracción.

Para obtener más información, comuníquese con: SC LLR - OFFICE OF OSHA COMPLIANCE P.O. Box 11329 COLUMBIA, SOUTH CAROLINA 29211 - 1329 (803) 896-7665 www.ossha-llronline.com

En virtud de la ley aprobado el 30 de noviembre de 1972 por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) del Departamento de Trabajo de EE. UU., el estado de Carolina del Sur brinda protección de la salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores de todo el estado. La OSHA federal realizará el seguimiento del funcionamiento de este plan para garantizar la seguridad de la población. Cualquier persona puede presentar una queja sobre la administración de este plan por parte del estado directamente en la oficina regional de la OSHA, Departamento de Trabajo de EE. UU. 61 Forsyth Street S.W., Room 6150, Atlanta, Georgia 30303.

REV. 07/2018

TWO ways to verify poster compliance! QR CODE Scan with phone camera. OR Enter to: JJKeller.com/LLRVerify Go this code: 629070223

To update your labor law posters contact J.J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/lablaw 800-327-6868

65867F FED-SC-SPA 62907