# RHODE ISLAND

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: RI50SP
Compliance Code: RI-0124-F04 • Check Compliance By Scanning Here

RHODE ISLAND & FEDERAL LABOR LAW POSTER

---

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 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
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

**¿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 Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

**¿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: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

**Llame** 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

**Correo Electrónico:** *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

**EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES**

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

**Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

**Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

**Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

**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. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**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. Está 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. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

*(Actualizado 6/27/2023)*

---

— AVISO A LOS EMPLEADOS —

## RHODE ISLAND LEY DE PÉRDIDAS MÉDICAS PARA PADRES Y FAMILIAS

Este aviso es para brindarle información sobre la Ley de Licencia Médica Familiar y Parental de Rhode Island, que requiere que los empleadores de 50 o más empleados otorguen una licencia sin pago de sueldo, a solicitud de un empleado elegible, durante 13 semanas consecutivas en dos años calendario, bajo ciertas condiciones.

**Empleados Elegibles** Son elegibles los empleados que solicitan permiso, siempre y cuando sean empleados a tiempo completo, que trabajen un promedio de 30 horas semanales o más y que hayan estado empleados continuamente por lo menos 12 meses.

**Propósito del Permiso** - Bajo la Ley, el deber debe ser para uno o más de los siguientes motivos:
1. El nacimiento de su hijo (a).
2. Para reubicar a un menor de 16 años por motivo de adopción por el empleado
3. "Una enfermedad grave" del empleado o un familiar como: padres, esposa (o), hijos, suegros.
(Se define enfermedad grave a la incapacidad física o mental, que la condición de la enfermedad implica el cuidado del paciente en el hospital, clínica de reposo, hospicio o en su hogar pero que requiere un tratamiento continuo o la supervisión por una persona con certificado oficial del Departamento de Salud.)

**Solicitud Para Permiso** - Para tener derecho a un permiso de ausencia en el trabajo el empleado debe de solicitarlo por lo menos 30 días antes de la fecha prevista con indicación específica de las fechas solicitadas, a menos que sea una emergencia médica. Los empleados deben de suministrar un certificado médico de la persona por la cual solicita el permiso, ese certificado debe de especificar el tiempo requerido.

**Permiso Relacionado Con la Escuela** - Todo empleado que ha permanecido 12 meses consecutivos en su trabajo, tiene derecho a 10 horas para ser usadas como ausencia del trabajo por motivo de la escuela de sus hijos, ya sean estas conferencias o actividades en la escuela, están incluidos padres, padrastos, padres adoptivos o empleados que tengan tutela legal de un niño (a). Este deberá de avisar a su empleador 24 horas antes de su salida. Este tiempo no tiene que ser pagado, pero el empleado podría usar el tiempo acumulado de vacaciones o otros pagos relacionados para el permiso solicitado.

**Permiso de Enfermedad de Padres** - Cualquier empleador que da a su trabajador tiempo por enfermedad o salida por enfermedad para ser usado después de que nace un niño debe de otorgar el mismo tiempo a otro empleado que lo solicite para la reubicación de un niño de 16 años o menor para los fines de adopción que tenga dicho empleado.

**Continuación de los beneficios de salud** - Antes de inicio de su salida, el empleado tendrá que pagar a su empleador la suma equivalente para la continuación de los beneficios médicos durante el tiempo de ausencia, esta suma se devolverá al empleado en un plazo de 10 días después que el empleado haya regresado a su trabajo.

**Retorno Después de Una Ausencia** - A todo empleado que haya salido con permiso se le retornara su posición anterior o un equivalente a su trabajo anterior incluyendo su antigüedad,
categoría en el trabajo, beneficios, pagos y otros terminos y condiciones de empleo, incluyendo todos los beneficios complementarios y servicios de crédito que el empleado tenía antes de salir con permiso.

**Prohibido Por Ley** - La ley prohibe que el empleador se entrometiese, refrene o niegue los derechos proporcionados por la ley al empleado. Cualquier discriminación o acción disciplinaría contra el empleado por haber ejercido sus derechos dentro de la ley o cualquier tipo de oposición es considerada ilegal y por lo tanto prohibida.

**El Cumplimiento de la Lay** - Las presuntas violaciones de la Ley pueden ser denunciadas (1) en una acción civil iniciada por un empleado, (2) mediante una denuncia presentada ante el Director de Trabajo y Capacitación del Estado de Rhode Island. Se prevén sanciones civiles por violaciones a la Ley o cualquier orden emitida por el Director de Trabajo y Capacitación.

DLT Department of Labor and Training RHODE ISLAND

Rev. 6/2020

---

**ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN**

**Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...**
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

**Hubo grandes cambios en...**
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

**Si su respuesta es "SI"...**
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676. Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.
**Empleador**: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

---

## ES ILEGAL FUMAR O VAPE EN ESTE ESTABLECIMIENTO

Uso de productos de tabaco combustibles y otros productos similares, como los cigarrillos electrónicos, son prohibido por **R.I. Gen. §§ 23-20.10-2 (19) y -7.**

Para reportar una violación, llame al **401-222-5960.**

RHODE ISLAND DEPARTMENT OF HEALTH

---

DLT RHODE ISLAND

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN DE RHODE ISLAND (DLT)
**Aviso a todos los empleados: información que los empleadores deben publicar**

***Ley de equidad salarial***

**Diferencias salariales por trabajo similar**
De conformidad con la Ley General de Rhode Island §28-6-18, es ilegal que un empleador pague un salario diferencial basado en la raza, el color, la religión, la orientación sexual, el género, la identidad o expresión de género, la discapacidad, la edad y el país de origen ancestral para un trabajo similar. Un salario diferencial es permisible si alguno o más de los siguientes factores se aplican:

"Un sistema de antigüedad; siempre y cuando el tiempo pasado en licencia debido a una condición relacionada con el embarazo o licencia parental, familiar y médica no reduzca la antigüedad."
"Un sistema basado en meritocracia."
"Un sistema que mida las ganancias por cantidad o calidad de producción".
"Ubicación geográfica cuando las ubicaciones se correspondan con diferentes costos de vida, siempre y cuando no se considere que ninguna ubicación dentro del estado de Rhode Island tenga un costo de vida suficientemente diferente".
"Diferencial de turno razonable, que no se base ni se derive de un diferencial de compensación basado en [una característica] [protegida] []."
"Educación, capacitación o experiencia en la medida en que dichos factores estén relacionados con el trabajo y sean consistentes con una necesidad comercial".
"Viajes relacionados con el trabajo, si el viaje es regular y una necesidad comercial".
"Un factor de buena fe distinto de [una característica] [protegida] [] . . . que no se base ni se derive de una diferencia de indemnización basada en [una característica] [protegida] [] . . . que esté relacionada con el trabajo con respecto al puesto en cuestión; y que sea consistente con la necesidad del negocio".

**Aplicación**
Las presuntas violaciones de la Ley pueden ser denunciadas (1) en una acción civil presentada por un empleado, o (2) por una queja presentada ante el Director del DLT.

**Consulta de salarios del empleador**
+ De conformidad con la Ley General de Rhode Island §28-6-22, los empleadores tienen prohibido investigar o exigir la divulgación del historial salarial de un solicitante de empleo, confiar en el historial salarial de un solicitante de empleo al considerar la candidatura del individuo y establecer un umbral mínimo o máximo de ingresos salariales anteriores como condición de empleo.
+ Un empleador puede, con el propósito limitado de "apoyar un salario más alto que el salario [inicialmente] ofrecido por el empleador", considerar y tratar de confirmar el historial salarial de un solicitante de empleo si dicho historial salarial se proporcionó voluntariamente. En el momento de la contratación o transferencia interna a un nuevo puesto, y siempre que lo solicite un empleado, un empleador debe revelar al individuo contratado, transferido o que lo solicite, el rango salarial para el puesto del individuo.

**Discusión salarial entre empleados.**
De conformidad con la Ley General de Rhode Island §28-6-18, es ilegal que un empleador prohíba a los empleados discutir los salarios o preguntar a otros empleados sobre sus salarios. Los empleadores no pueden solicitar ni exigir que los empleados o solicitantes renuncien al derecho a discutir los salarios.

**Prohibición de represalias**
Se prohíbe toda medida discriminatoria o disciplinaria adoptada contra un empleado por ejercer estos derechos en virtud de la Ley o por oponerse a cualquier práctica que sea ilegal en virtud de la Ley.

Las Leyes Generales de RI §28-6-18 establecen que este aviso debe publicarse y mantenerse en lugares visibles donde los trabajadores estén empleados. Se pueden imponer multas por incumplimiento.
*El DLT es un programa/empleador en igualdad de oportunidades, las ayudas y los servicios auxiliares están disponibles a pedido de las personas con discapacidades. TTY a través del servicio de retransmisión de RI 7111*

(Rev. 12/2022)

---

La ley del derecho a la información de Rhode Island

## Ignorar Este Aviso Puede Poner En Peligro Su Salud

**Bajo la Ley de Derecho a Saber de RI, su empleador debe informarle sobre los peligros de cualquier sustancia peligrosa en su lugar de trabajo.**

**Tienes el derecho de saber:**
- Los nombres usados comercialmente para dichas sustancias, incluyendos los nombres quimicos de tales;
- el nivel de peligro que por dicha exposición podria causarle, Si son conocidos los síntomas
- efectos a la exposición en sus diferentes niveles de peligro;
- la posible amenaza por inflamación, explosión y reactividad de la sustancia;
- tratamiento de emergencia apropiado;
- procedimientos precísos de seguridad para su uso y exposición de dichas sustancias peligrosas • equipo apropiado de seguridad para su uso;
- y procedimientos específicos para limpiar cuando dichas sustancias son derramadas, se filtran o gotean

Su empleador debe de proporcionarle a Ud. esta información ya mencionada. Si no lo ha hecho, asegurese Ud. de solicitarla. **El representante de su compañía es:**

La Ley del Derecho a la información se creó para protegerle. Para obtener más información sobre sus derechos en virtud de la Ley del derecho a la información sobre sustancias peligrosas, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Capacitación de RI al (401) 462-8570.
*"Porque ignorar acerca de estas sustancias peligrosas con las cuales Ud. trabaja es lo más peligroso que puede pasarle."*
**Este cartel debe exhibirse en un lugar visible en el lugar de trabajo.**

DLT Department of Labor and Training RHODE ISLAND

DLT-L-47 (Rev. 6/2020)

---

**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 SOBRETIEMPO** 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 EDAD** 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 peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**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. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

**EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO** La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
**1-866-487-9243**
**www.dol.gov/agencies/whd**

WHD
WH1088 SPA REV 04/23

---

**AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS:**
**LA INFORMACIÓN QUE LOS EMPLEADORES DEBEN PUBLICAR**

Las Leyes Generales de RI §28-29-13, §28-44-38 and §28-41-15 sdeclaran que estos avisos deben ser publicados y mantenido s en lugares conspicuos donde los trabajadores están empleados. Se pueden imponer multas por incumplimiento.

DLT es un empleador / programa de igualdad de oportunidades, se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a personas con discapacidades. TTY a través del RI Relay 711

1/2019 MDF

---

## Atención Empleados

**SALARIO MÍNIMO - RHODE ISLAND**

**EFECTÍVO 1/1/2024**

Esta ley indica.....

**SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS** — **$14.00** en fecha 1/1/24

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de 19 años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro com religioso, educativo, bibliotéca o una organización de servicios comunitarios — **$12.60** (90% del salario minimo)

Menores de 14 y 15 años de edad que trabajen no más de 24 horas a la semana — **$10.50** (75% del salario minimo)

Los empleados que reciben propinas (A partir del 1 de enero de 2017): — **$3.89**

**Pago Por Horas Extras** - Al menos1½ veces la tasa de pago regular para todas las horas trabajadas más de 40 en cualquier semana laboral. La ley contiene exenciones del salario mínimo y / o los requisitos de pago de horas extras para ciertas ocupaciones o establecimientos.

**Tiempo extras obligatorio Para las enfermeras** - los Hospitales talvez no sea un requerimiento que las enfermeras certificadas acudan a trabajar tiempo extras con excepcion por un cumplimiento o circunstancias por emergencias.

**Horas minimas en un horario** - Los empleados solicitados o permitidos para presentarse al servicio al comienzo de un turno de trabajo deben recibir 3 horas de trabajo o 3 horas de salario. Los empleados del establecimiento minorista deben recibir 4 horas de trabajo los Domingos y días Festivos.

**Trabajo Para Menores** - Los empleados deben tener al menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y 18 para trabajar en trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar, con un permiso especial emitido por funcionarios escolares locales, en diversos trabajos fuera del horario escolar bajo ciertas condiciones. Se aplican diferentes reglas al empleo agrícola.

**Hacer cumplir** - DLT puede tomar acción criminal, en contra de cualquier empleador que tenga deficiente salarios contra un empleado y puede haber una penalidad hasta de $500.00, ó una condena en la cárcel hasta 90 días. Por cada semana que el empleador falle y no pague los salarios debidos, constribuye a una violación separada.

Cualquier empleador que obstaculice o retrase al Director o representante autorizado de DLT en el desempeño de sus deberes en la aplicación de la ley; se niega a admitir al Director o dicho representante en cualquier lugar de empleo; no puede hacer, mantener y preservar ningún registro según sea necesario; falsifica cualquier registro de ese tipo; se niega a poner ese registro a disposición del Director o dicho representante a pedido; o se niega a proporcionar una declaración jurada de dicho registro o cualquier otra información necesaria para la aplicación adecuada de esta ley, se considerará en violación y sujeto a una multa de hasta $500. Cada día que ocurre una violación constituye una ofensa separada.

**La Ley Exije a los Empleadores este Aviso Sea Exhibido Donde Los Trabajadores Puedan Verlo en el Centro De Trabajo**

PARA MáS INFORMACIÓN ACERCA DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE RHODE ISLAND
Llame al (401) 462-WAGE (9243); **www.dlt.ri.gov/ls**
DIVISIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE LABOR Y TRABAJO, DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO DE RI

DLT esta en el programa/empleador de igualdad de oportunidades, ayudas auxiliares y hay servicios disponibles para personas incapacitadas que asi lo solicitasen. TTY via RI Relay 711

DLT - L - 58 (Rev.1/24)

---

## EL ACOSO SEXUAL ES CONTRA LA LEY

Rhode Island Commission for Human Rights

El acoso sexual es una forma de discriminación que ocurre cuando un individuo hace aproximaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales y/o otras conductas verbales o conducta física de naturaleza sexual en contra de los deseos del otro.
El acosador puede ser
- un supervisor
- un agente del empleador
- un supervisor en otra área
- un compañero de trabajo
- una persona no empleada
- del mismo sexo que la víctima

La prohibición del acoso sexual no solo aplica a los empleadores. También aplica a las organizaciones laborales, agencias de empleo, y a individuos que permiten e incitan a una práctica laboral ilegal.

El acoso sexual ocurre cuando la aceptación o rechazo de esta conducta explícita o implícitamente afecta el trabajode un empleado, irrazonablemente interfiere con el desempeño laboral de un empleado o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil, u ofensivo. El acoso sexual es una violación a las leyes estatales y federales.

**Reporte los incidentes de acoso a:**

Nombre: ______________________

Dirección: ______________________

Teléfono: ______________________

E-mail: ______________________

Si cree que es o ha sido víctima de acoso sexual contacte a:
Comisión de Derechos Humanos de Rhode Island
180 Westminster Street, 3rd Floor, Providence, RI 02903
401-222-2661, TDD: 401-222-2664; Fax: 401-222-2616 • **www.richr.ri.gov**

---

## Salario prevaleciente para el trabajo en proyectos de construcción financiados por el estado/municipal

**Salarios Prevaleciente** - Se le debera de pagar no menos de lo que la tarifa de salario ha estipulado en la lista publicada (Davis-Bacon) en este aviso por cada tipo de trabajo que Ud. realice. La tasa de horas extras se aplica cuando se trabaja más de 8 horas al día o 40 horas a la semana. Las tarifas de aprendiz se aplican solo a aprendices debidamente registrados en programas estatales de aprendizaje aprobados. Los trabajadores que no reciben el pago adecuado pueden presentar una queja ante el DLT; los reclamos serán investigados Comuníquese con la Unidad de Salarios Prevalecientes al (401) 462-8580, opción # 7 para obtener más información. La Ley General de RI §37-13-17 también establece un derecho privado de acción para cobrar salarios y beneficios. (Rev. 1/2018)

---

## AVISO DE DÍA DE COBRO

**Dia de cobro regulares Para Los Empleados de**

______________________
*(Nombre Firme)*
***Este Como Sigue:***

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* ______________

*Por:* ______________ *Titulo:* ______________

---

## LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL

Las leyes estatales y federales prohíben el acoso y la discriminación en la contratación, términos y condiciones, promoción, despido, salario, beneficios y otros aspectos de empleo que se base en la raza, color, religión, origen ancestral, sexo, orientación sexual*, identidad o expresión de género *, incapacidad física o mental o la edad (más de 40).

* Solamente en el estado

Además, la ley estatal prohíbe a los empleadores que indaguen a los solicitantes sobre registros de arrestos, y hace que sea ilegal indagar sobre condenas hasta o después de una primera entrevista (con ciertas excepciones).

**Usted tiene el derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.**

Informe de incidentes de acoso y discriminación a la Comisión de Derechos Humanos y el representante de la compañía que se nombra a continuación:

**Nombre:** ______________

**Cargo:** ______________

**Ubicación:** ______________

**Teléfono:** ______________

**Correo Electrónico:** ______________

Rhode Island Comisión de Derechos Humanos
180 Westminster Street, Tercer piso
Providence, RI 02903
401-222-2661 TDD: 401-222-2664
www.richr.ri.gov

**SOMOS UN EMPLEADOR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

---

**AVISO SOBRE EL DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN DEBIDO AL EMBARAZO, PARTO Y CONDICIONES RELACIONADAS**

La ley estatal protege a los empleados y solicitantes de empleo frente a la discriminación basada en el embarazo, parto y condiciones relacionadas. La ley federal ofrece protecciones similares.

Los empleados y los solicitantes de empleo tienen derecho bajo la ley estatal a solicitar una adaptación razonable ante condiciones relacionadas con el embarazo, parto y condiciones relacionadas, tales como la necesidad de extraer leche materna para un bebé lactante. Este lugar de trabajo no puede:

- negarse a concederle una adaptación razonable a menos que cree una carga excesiva para la empresa, negocio o programa del empleador;
- pedirle que se tome una licencia si no se pude conceder ninguna otra acomodación razonable; o
- negarle oportunidades de empleo basadas en una negativa a otorgarle acomodaciones razonables.

Si desea solicitar una acomodación razonable, o si usted ha sido víctima de discriminación basada en el embarazo, parto o condiciones relacionadas, por favor contacte a alguno de los siguientes miembros del personal:

Nombre ______________ Nombre ______________

Teléfono ______________ Teléfono ______________

Correo electrónico ______________ Correo electrónico ______________

Dirección ______________ Dirección ______________

Si usted ha sido víctima de discriminación basada en el embarazo, parto o condiciones relacionadas y/o le han negado una acomodación razonable, contacte a:
**Rhode Island Commission for Human Rights**
**180 Westminster Street, 3rd Floor, Providence, RI 02903**
**(401) 222-2661 | TTY: 401-222-2664 | www.richr.ri.gov**

RICHR/July 2015

---

## AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

**BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO**

Si queda total o parcialmente desempleado:
1. Presente su reclamación de beneficios ante el Departamento de Trabajo y Capacitación (DLT) de RI la misma semana en que quede desempleado o con horario reducido.
2. Usted puede presentar su reclamación en línea en www.dlt.ri.gov o por teléfono al (401) 415-6772. Por favor visite www.dlt.ri.gov/ui para horas de operación. Para obtener información adicional, visite www.dlt.ri.gov/ui o llamar al (401) 415-6772.
3. El lunes es un día de alto volumen de teléfono, puede que prefiera presentar su reclamo más tarde en la semana. Usted necesitará su número de Seguro Social y nombre, dirección y números de teléfono de sus empleadores durante los últimos dos años. Si usted no es ciudadano de EE.UU., se requiere su número de registro de extranjeros.
4. Para recoger los beneficios de desempleo, la ley exige que:
   a. Usted de be estar desempleados por causas ajenas a su cuenta
   b. Usted debe haber ganado los salarios mínimos de calificación, mientras que estaba trabajando,
   c. Usted debe ser físicamente capaz de trabajar, disponible para trabajar y buscando trabajo activamente, y
   d. Regístrese para trabajar con el Departamento de Trabajo y Capacitación de RI.

*Usted está protegido por las disposiciones de la Ley de Seguridad en el Empleo de Rhode Island y la Ley del Seguro por Discapacidad Temporal.*

**SEGURO TEMPORAL DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD**

**Elegible para los beneficios de TDI** - Si Ud. esta enfermo o lesionado y llena los siguientes
1. Si Ud. esta desempleado por enfermedad o lesionado por siete días consecutivos o más, y
2. Ud. tiene que estar bajo el cuidado de un professional de medicina calificado, y
3. Su enfermedad o lesión ocurrió en los últimos cincuenta y dos semanas, y
4. Ud. tuvo ganancias salariales suficientes para hacerlo elegible.

**Elegible para beneficios de seguro de cuidador temporal** - Si usted está cuidando de alguien seriamente enfermo, puede ser: crianza, esposo/a, padres, suegros, abuelos, compañero domestico o si se está adaptando con el bebé recien nacido, adoptado, niño foster dentro de los primeros 12 meses de ser padres; usted puede ser elegible para recibir beneficios si usted reune los siguientes requisitos:
1. Usted está desempleado porque está cuidando a un miembro de su familia que está seriamente enfermo o si se está adaptando a su bebé y
2. Usted proporcionó al Departamento con evidencia médica requerida de el miembro de su familia seriamente enfermo y usted necesita cuidarlo/a o de la prueba requerida de la relación de padre a hijo para los casos de adaptación y
3. Usted ganó suficientes ganancias de dinero para ser elegible monetariamente.

**Cómo Aplicar** - Solicite beneficios llenando la solicitud de TDI / TCI. Las reclamaciones de TDI deben presentarse dentro de los 90 días de la primera semana de ausencia de trabajo debido a una enfermedad. El Director de DLT puede extender este período hasta 26 semanas si el individual puede demostrar una buena razón médica por el retraso en la presentación. Las reclamaciones de TCI deben presentarse dentro de los primeros 30 días después del primer día de ausencia del trabajo debido a la vinculación o cuidado. La solicitud de TDI / TCI se puede obtener en línea en www.dlt.ri.gov/tdi. O llame al (401) 462-8420, Opción # 1 para solicitar que se le envíe una solicitud por correo. Para información adicional, visite www.dlt.ri.gov/tdi o llame al (401) 462-8420. Nota: Ud. puede tener derecho al reembolso de una porción de sus contribuciones; si durante el año las contribuciones del TDI fueron deducidas de sus pagos por más de un empleador. Puede llamar al (401)574-8700 para más información necesaria sobre este reembolso, o escribiendo a la División de Impuestos de RI, Sección de Impuestos del Empleador: One Capital Hill, ste 36, Providence, RI 02908-5829.

*NOTA: Es posible que tenga derecho a un reembolso de una parte de sus contribuciones si durante el año calendario las contribuciones de TDI fueron deducidas de su salario por más de un empleador. La información se puede obtener con respecto a un reembolso llamando al (401) 574-8700 o escribiendo a la División de RI de Impuestos, Sección de impuestos al empleador, One Capitol Hill, Suite 36, Providence, RI 02908-5829.*

**SERVICIOS DE EMPLEO Y ENTRENAMIENTO**

Si necesita ayuda para buscar trabajo, el DLT ofrece servicios gratuitos relacionados con el empleo y entrenimiento.
1. Servicios de referencias y ubicación de trabajo.
2. Salones equipados con todo tipo de recursos para la busqueda de trabajo o entrenamiento.
3. Asesoramiento sobre Carreras y exámenes que le ayudaran a medir sus aptitudes e intereses.
4. Acceso al Internet para solicitar información acerca de empleos o información para entrenamiento.
5. Talleres para ayudarlo a desarrollar sus habilidades en las entrevistas con posibles empleadores.
6. Seminarios sobre el desarrollo de su Curriculum escrita y la Carta de presentación que en ella se incluye.

Visite www.dlt.ri.gov para una ubicación cerca de usted. Puede acceder a muchos servicios en línea en www.employri.org.

DLT Department of Labor and Training RHODE ISLAND

1511 Pontiac Avenue, Cranston, RI 02920
TTY via RI Relay 711 | Empleador que ofrece igualdad de oportunidades
Servicios y ayudas auxiliares disponibles a pedido | Rev. 6/3/20

---

## Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

**¿Qué es la licencia FMLA?** La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

**¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA?** Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

**Cómo solicito la licencia FMLA?** En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica.

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

**¿Qué debe hacer mi empleador?** Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

**¿Dónde puedo encontrar más información?** Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

**ESCANEEME**

WH1420 REV 04/23

---

**AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN**

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal. Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

---

**DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO**

**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 período 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 les 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 alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
**1-866-487-9243**
**www.dol.gov/agencies/whd**

WHD
WH1462 SPA REV 02/22

---

## LEY DE TRABAJO PARA FAMILIAS SANAS Y SEGURAS

Conforme a la Ley General de RI 28-57, usted tiene derecho a una licencia por enfermedad y seguridad para abordar sus propias necesidades de salud y seguridad, así como las de su familia. Esta licencia puede ser o no ser pagada dependiendo del tamaño del empleador y otros factores detallados en la ley. Visite www.dlt.ri.gov/wrs o por teléfono al (401) 462-9243 para más información. (Rev. 1/2018)

---

## PROHIBIR EL BUZÓN

Conforme a la Ley General 28-6-14-1, Es ilegal para un empleador incluir en una aplicación de empleo cualquier pregunta con respeto a si un solicitante ha sido arrestado, acusado o condenado en cualquier momento. Existen exepciones limitadas para agencias del orden público y puestos relacionados. Empleadores en violación de esta ley pueden ser multados entre $100-$500 por ofensa. Visite www.dlt.ri.gov o por teléfono (401) 462-9243 para más información. (Rev. 1/2018)

---

DLT Department of Labor and Training RHODE ISLAND

Este empleador está sujeto a las disposiciones de la

## LEY DE COMPENSACIÓN LABORAL

del estado de Rhode Island

**Compañía de seguros de compensación laboral:** ______________

**Compañía ajustadora:** ______________

**Teléfono:** ______________ **Fecha de vigencia de la póliza:** ______________

De acuerdo con la Ley General de Rhode Island §28-32-1, el empleador debe informar al Director de Trabajo y Capacitación sobre cada lesión personal sufrida por un empleado si la lesión lo incapacita para ganar el salario completo durante al menos tres (3) días, o si requiere tratamiento médico, independientemente del período de incapacidad. Si la lesión resulta fatal, el informe debe presentarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Si no es fatal, el informe se debe hacer dentro de los diez (10) días posteriores a la lesión.

Un empleado lesionado tendrá la libertad de elegir inicialmente el tratamiento médico. La primera visita del empleado a cualquier instalación bajo contrato o acuerdo con el empleador o la aseguradora para recibir atención prioritaria no se considerará la elección inicial del empleado.

Para obtener más información sobre los procedimientos y beneficios de Compensación Laboral, llame a la Unidad de Educación al (401) 462-8100 y presione la opción #1 o para TDD llame al (401) 462-8006. Si sospecha de fraude, comuníquese con la Unidad de Prevención de Fraudes al (401) 462-8100 y presione la opción #7.

***De acuerdo con la Ley General de Rhode Island §28-29-13, este aviso debe colocarse y mantenerse en lugares visibles donde se empleen trabajadores. Se pueden imponer multas por incumplimiento.***

DWC-8 (6/2020)

---

**SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA**
**LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS**

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

**DERECHOS DE REEMPLEO**
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

**DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN**
Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

**PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO**
- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

**CUMPLIMIENTO**
- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

VETS U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 | U.S. Department of Justice | Office of Special Counsel | ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

---

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

## Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

**Todos los trabajadores tienen el derecho a:**
- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

**Los empleadores deben:**
- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

*Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.*

***Llame OSHA. Podemos ayudar.***

**1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol**

OSHA 3167-04R 2019 It's the Law – Spanish

RISP-0124-F04