



Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:**
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, LLC. All rights reserved.



— AVISO A LOS EMPLEADOS —
RHODE ISLAND LEY DE PÉRDIDAS MÉDICAS PARA PADRES Y FAMILIAS

Este aviso es para brindar 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 (s), 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 prohíbe que el empleador se entrometiese, refrene o niegue los derechos proporcionados por la ley al empleado. Cualquier discriminación o acción disciplinaria 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 Ley - 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. Rev. 6/2020



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 periodo 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 a 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)

Atención Empleados SALARIO MÍNIMO - RHODE ISLAND

EFFECTIVO 1/1/2024

Esta ley indica.....

SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de 19 años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro con religioso, educativo, bibliotecaria o una organización de servicios comunitarios

Menores de 14 y 15 años de edad que trabajen no más de 24 horas a la semana

Los empleados que reciben propinas (A partir del 1 de enero de 2017):

Pago Por Horas Extras - Al menos 1½ 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 excepción por un cumplimiento o circunstancias por emergencias.

Horas mínimas 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, contribuye 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 Exige 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 - L - 58 (Rev.1/24)
DLT esta en el programa/empleador de igualdad de oportunidades, ayudas auxiliares y hay servicios disponibles para personas incapacitadas que así lo solicitasen. TTY via RI Relay 711



\$14.00
en fecha 1/1/24
\$12.60
(90% del salario mínimo)
\$10.50
(75% del salario mínimo)
\$3.89

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)

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 llame 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 desempleado 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 profesional de medicina calificado, o
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, esposa/a, padres, suegros, abuelos, compañero domestico o si se está adaptando con el bebé recién nacido, adoptado, niño foster dentro de los primeros 12 meses de ser padre; usted puede ser elegible para recibir beneficios si usted reúne 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.

Como 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 periodo 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/tci. 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/tci 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 Capitol 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 entrenamiento.

1. Servicios de referencias y ubicación de trabajo.
2. Salones equipados con todo tipo de recursos para la búsqueda 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
TTY via RI Relay 711 | Empleador que ofrece igualdad de oportunidades
Servicios y ayudas auxiliares disponibles a pedido | (Rev. 6/3/20)

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)



EL ACOSO SEXUAL ES CONTRA LA LEY

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.

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

07/01/05



El acoso sexual ocurre cuando la aceptación o rechazo de esta conducta explícita o implícitamente afecta el trabajo de 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.

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: _____

SOMOS UN EMPLEADOR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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



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)

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 excepciones 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)



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."

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 711 (Rev. 12/2022)



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 declaran que estos avisos deben ser publicados y mantenidos 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



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, incluyendo los nombres químicos de tales;
- el nivel de peligro que por dicha exposición podría 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 específicos de seguridad para su uso y exposición de dichas sustancias peligrosas - equipo apropiado de seguridad para su uso;
- y procedimientos precisos 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:

Nombre: _____
Teléfono: _____
Correo electrónico: _____
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 Comisión for Human Rights
180 Westminster Street, 3rd Floor, Providence, RI 02903 (401) 222-2661 | TTY: 401-222-2664 | www.richr.ri.gov RICH/July 2015

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-L47 (Rev. 6/2020)



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.

