DLT RHODE ISLAND

Departamento de Labor y Entrenamiento de Rhode Island (DLT)

Aviso Para LOS EMPLEADOS - Información que los empleadores deben publicar

Atención Empleados – SALARIO MÍNIMO – Rhode Island

EFECTÍVO 1/1/2026 – Esta ley indíca

SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS **$16.00**

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de 19 años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro con religioso, educativo, una organización sin fines de lucro con religioso, educativo, Menor es de 14 y 15 años de edad que trabajen No más de 24 horas a la semana $14.40 (90% del Salario Mínimo) $12.00 (75% del Salario Mínimo)

Empregados que recebem gorjetas (A partir de 1 de janeiro 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 dias. 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.

Visite www.dlt.ri.gov/ls o llamar (401) 462-9243 para más información.

DLT-L-58 (Rev. 1/2026)

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.

DLT-L-39 (REV.1/2026)

RHODE ISLAND LEY DE PÉRDIDAS MÉDICAS PARA PADRES Y FAMILIAS

Los empleados con 50 o más empleados deben conceder una falta de una solicitud de un solicitante de un empleado, para 13 semanas consecutivas en cualquier período de dos años, bajo ciertas condiciones.

Empregados Qualificados - Para qualificar o empregado tem que trabalhar a tempo inteiro, uma média de 30 horas semanais ou mais e estaja empregado nessa companhia pelo menos á 12 mêses.

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, estan incluidos padres, padrastos, padres adoptivos o empleados que tengan tutela legal de un niño (a). Este debera de avisar a su empleador 24 horas antes de su salida. Este tiempo no tiene que ser pagado, pero el empleado podria 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 tendra que pagar a su empleador la suma equivalente para la continuación de los beneficios médicos durante el tiempo de ausencia, esta suma se devolvera 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 antiguedad, 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 diciplinaria contra el empleado por haber ejercido sus derechos dentro de la ley o cualquier tipo de opocisión es considerada ilegal y por lo tanto prohibida.

El Cumplimiento de la Lay - Las presuntas violaciones de la Ley pueden ser denunciadas por (1) en una acción civil iniciada por un empleado, (2) por una queja presentada ante el Director de DLT. Se prevén sanciones civiles por infracciones de la Ley o cualquier orden emitida por el Director de Trabajo y Entrenamiento.

(Rev. 1/2018)

LEY DE TRABAJO PARA FAMILIAS SANAS Y SEGURAS

Conforme a la Ley General de RI 28-57, usted tiene derecho a una licencía por enfermedad y seguridad para abordar sus propias necesidades de salud y seguridad, asi como las de su familia. Esta licencía 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 télefono al (401) 462-9243 para más informacion. (Rev. 1/2026)

Ud. Es Protejido Bajo el Suministro del Acta de la Ley de Seguridad de Empleo y por el Acta de la Ley de Seguridad Temporal por Incapacidad del Estado de RI

BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Si queda total o parcialmente desempleado:

1. Llene su reclamo de beneficios con el DLT durante la misma semana que se encuentra desempleado o si sus horas de trabajo han sido reducidas.
2. Usted puede presentar su reclamación en línea en www.dlt.ri.gov o por teléfono al (401) 243-9100. 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) 243-9100.
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 debe 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. Usted debe registrarse para trabajar con la oficina de netWorkri del Departamento de Trabajo y Entrenamiento.

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, hermano/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.

A partir del 1 de enero de 2026: los donantes de médula ósea pueden acceder a una semana de TCI, los donantes de órganos pueden acceder a treinta días hábiles de TCI.

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: Es posible que tenga derecho a un reembolso parcial de sus contribuciones si, durante el año calendario, más de un empleador le dedujo contribuciones de TDI de su salario. Puede obtener información sobre un reembolso llamando al (401) 574-8700 o visitando nuestra sección de Preguntas Frecuentes (FAQ) en nuestro sitio web: dlt.ri.gov/employers/employer-tax-unit.

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

DLT-TX-6 (Rev. 1/2026)

EL ACTA DE LA LEY DE COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL ESTADO DE RHODE ISLAND

Compañia de Seguros para Compensación del Trabajador: _____

Compañia Asegurada: _____

Teléfono: _____ Fecha Efectíva de la Póliza: _____

De acuerdo con la ley general de RI §28-32-1, el empleador debe de hacer un reporte al DLT Director por cada lesión personal ocurrida a un empleado, si esta lesión incapacita al empleado de recibir sus ganancias completas por lo menos de 3 días o si necesita tratamiento médico, durante el periodo de incapacidad. Sí se prueba que la lesión es fatal, el reporte debe de ser llenado en el plazo de 48 horas. De lo contrario el informe puede ser llenado en el plazo de 10 días después de la lesión.

Todo empleado lesionado sera libre de elejir el tratamiento médico desde un inicio. La primera visita a un centro de salud que el empleado haga, ya sea por contrato o acuerdo con el empleador debido a las circunstancias, no sera, considerado como la primera elección del empleado. Para más información acerca de los procedimientos y beneficios de Compensación del Trabajador, llame a la Unidad de Educación al: 401) 462-8100, opción #1. Si usted sospecha fraude llame el Fraude Prevention Unit a 462-8100 opción #7

DWC-8 (Rev. 1/2013)

PROHIBIR LA CASILLA

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 telefono (401) 462-9243 para más informacion. (Rev. 1/2018)

DERECHO A SABER
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 compañia es _____

La ley del Derecho de Saber o Conocer fue creada para protegerlo. Visite www.dlt.ri.gov/occusafe o por télefono al (401)462-8570, opción #4 para más informacion.

"Porque ignorar acerca de estas sustancias peligrosas con las cuales Ud. trabaja es lo más peligroso que puede pasarle."

DLT-L-47 The RI Right-To-Know Law (Rev. 1/2018)

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 12/2024