

Permiso por Enfermedad y Permiso para protección de RI



RI Department of Labor and Training
Workforce Regulation and Safety Division
Labor Standards

Aviso de sus Derechos como Empleado

A partir del 1 de julio de 2018, la mayoría de los empleados en RI tendrán el derecho por ley de acumular periodos de tiempo de permiso en el trabajo por enfermedad o para protección conforme a las Leyes Generales de RI § 28-57.

¿Qué es el permiso por enfermedad o para protección?

La RI's *Healthy and Safe Families and Workplaces Act (Ley de Familias y Lugares de Trabajo Saludables y Seguros de RI)* les otorga a los trabajadores de Rhode Island el derecho a tomar un periodo de ausencia al trabajo para atenderse a sí mismos cuando se encuentren demasiado enfermos para trabajar, se hayan lesionado o tengan una consulta médica de rutina. También podrán usar permiso acumulado para enfrentar los efectos de la violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Adicionalmente, podrán utilizar permiso acumulado para atender a sus hijos, esposos, parejas u otro familiar por esas mismas razones.

¿Quién califica para acumular periodos de tiempo de permiso?

La mayoría de los trabajadores de medio tiempo, tiempo completo, por temporada del año, temporales u otros empleados quienes **trabajen en Rhode Island más que en otros estados**, con las siguientes excepciones:

- Empleados de municipios locales, del estado y gobiernos federales y otras entidades públicas.
- Enfermeras/os que trabajen per diem:
 - que trabajen en instalaciones de salud;
 - que no estén obligadas/os a trabajar un horario regular; Y
 - que reciban un pago superior a aquellos que trabajan un horario regular por realizar el mismo trabajo.

¿Con o sin pago?

Los empleadores con 18 o más empleados deben otorgar permiso por enfermedad o para protección. Los empleadores con 17 o menos empleados deben otorgar permiso por enfermedad o para protección, pero no tiene que ser pagado.

¿Los empleadores pueden tener varias políticas de acumulación de periodo de tiempo de permiso?

Sí, siempre y cuando la política otorgue los mismos beneficios y protecciones marcadas por ley **o sean** mejores.

¿Cómo se acumulan los periodos de tiempo de permiso?

Los empleados pueden acumular periodos de tiempo de permiso:

- Basado en la política del empleador, **o**;
- Conforme a dicha ley, tienen derecho a acumular al menos una hora de permiso por enfermedad/ para protección por cada 35 horas que hayan trabajado.

Los empleados de tiempo completo podrían acumular y usar hasta:

- 24 horas en 2018;
- 32 horas en 2019;
- 40 horas cada año en adelante.

Una vez se llegue al tope anual la acumulación se detiene. Los empleadores pueden optar ofrecer más.

El periodo de tiempo empieza a acumularse inmediatamente (El 1º de julio de 2018 o el primer día de empleo, lo que ocurra después).

Los periodos de espera posibles para usar el permiso acumulado son:

- 90 días para empleados nuevos;
- 180 días para empleados temporales y,
- 150 días para empleados por temporadas del año.

¿Se debe dar notificación?

Si la razón de la ausencia ha sido planeada al menos con 24 horas de anticipación, el empleado debe dar notificación. En emergencias, la notificación debe ser dada lo más pronto posible. Excepto cuando se esté bajo los efectos del Código de Alimentos de RI, los empleadores **no podrán preguntar la razón** por la cual se extiende el permiso y están obligados por ley a mantener la confidencialidad del empleado.

¿Cómo se puede usar?

El permiso por enfermedad/para protección se deberá usar a discreción del empleado, con las siguientes consideraciones:

- Empleadores podrán imponer un periodo mínimo de tiempo, pero este periodo no podrá superar las 4 horas. (Ejemplo: el empleador podrá negar el uso del permiso en porciones de 30 minutos, pero no podrá exigir que se usen más de cuatro horas a la vez.)
- El permiso por enfermedad/para protección no podrá ser usado como excusa por llegar tarde.
- Faltar por más de tres días consecutivos al trabajo podrá requerir documentación.
- El fraudulento mal uso de los permisos podría resultar en una acción disciplinaria, incluyendo despido del empleo.

No represalias.

Los empleadores no podrán tomar acciones en contra del empleado por intentar ejercer su derecho legal a utilizar el permiso por enfermedad/ para protección.

Ejemplo serían: negar uso del permiso, dar tareas repulsivas, reducir las horas de trabajo o degradación.

¿Aún tiene preguntas?

El RI Department of Labor and Training tiene las respuestas. Para saber más, o para reportar la sospecha de violaciones a **la ley (RI's Healthy and Safe Families and Workplaces Act)**, llame: (401) 462-8550 ó correo electrónico:

DLT.LaborStandards@dlt.ri.gov
ó visite: www.dlt.ri.gov/ls/HSFWact.htm



RI Department of Labor and Training
1511 Pontiac Avenue, Cranston, RI 02920

TTY transmite a través del RI Relé: 711
DLT es un empleador/programa con Igualdad de oportunidades.
Asistencias auxiliares disponibles bajo pedido.