J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

RHODE ISLAND

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR 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 Secretaria 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 EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA

REV. 04/2023

RI

Department of Labor and Training (DLT)

Atención Empleados - SALARIO MÍNIMO - Rhode Island

EFECTÍVO 1/1/2025 Esta ley indica
SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS **$15.00**

EXCEPTO: Estudiantes a tiempo completo menores de **19** años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro con religioso, educativo, biblioteca o una organización de servicios comunitarios. **$12.60** (90% del Salario Mínimo)

Menores de **14** y **15** años de edad que trabajen No más de 24 horas a la semana **$10.50** (75% del Salario Mínimo)

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 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 Secretaria 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, constituye 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. 01/2019

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

RI

Department of Labor and Training (DLT)

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. Presente su reclamo en línea en www.dlt.ri.gov/ui o por teléfono al (401) 243-9100. Visite www.dlt.ri.gov/ui para horas de operación. Para obtener información adicional, visite www.dlt.ri.gov/ui o o por teléfono (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. Regístrese para trabajar con DLT.

SEGURO TEMPORAL DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

Elegible para los beneficios de TDI - Si Ud. esta enfermo o lesionado y llena los siguientes requisitos, Ud. tendra derecho de recibir estos beneficios.
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 - Completa una aplicación TDI / TCI. Las reclamaciones de TDI se deben presentar dentro de los 90 días de la primera semana de baja laboral debido a una enfermedad. El Director de DLT puede extender este período hasta 26 semanas si la persona puede mostrar una buena razón médica por la demora en la presentación. Las reclamaciones de TCI deben presentarse dentro de los 30 días posteriores al primer día de ausencia por razones de 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. Para más información visite www.dlt.ri.gov/tdi o llame al (401) 462-8420. **NOTA:** Puede tener derecho a un reembolso de una parte de sus contribuciones si durante el año calendario las contribuciones de TDI fueron deducidas de su sueldo por más de un empleador. Se puede obtener información sobre un reembolso llamando al (401) 574-8700 o escribiendo a la División de Impuestos de RI, Sección de Impuestos del 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. Salas de recursos con una amplia gama de recursos de empleo y capacitación.
3. Asesoramiento sobre Carreras y exámenes que le ayudaran a medir sus aptitudes e intereses.
4. Acceso a Internet para información de empleo y capacitación.
5. Talleres para ayudarlo a desarrollar sus habilidades en las entrevistas con posibles empleadores.
6. Seminarios sobre el desarrollo de su Currículum 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. 01/2019

RI

Commission for Human Rights

El acoso sexual está en contra de la ley

El acoso sexual es una forma de discriminación que ocurre cuando una persona realiza insinuaciones sexuales fuera de lugar, solicita favores sexuales o tiene otro tipo de conducta verbal o física de naturaleza sexual en contra de sus deseos.

El acosador puede ser
- un supervisor
- un agente del empleador
- un supervisor de otra área
- un colega
- una persona que no es empleado
- una persona del mismo sexo de la víctima

El acoso sexual ocurre cuando la sumisión o el rechazo de esta conducta explícita o implícita afecta el empleo de una persona, interfiere de forma no razonable en el desempeño de su trabajo o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual es una violación a las leyes estatales y federales.

La prohibición contra el acoso sexual no solo se aplica a los empleadores. También se aplica a las organizaciones de trabajo, las agencias de empleo y las personas que ayudan e instigan una práctica de empleo ilegal.

Informe las instancias de acoso a:

Nombre: _____
Dirección: _____
Teléfono: _____
Correo electrónico: _____

Si piensa que es víctima de acoso sexual o que lo ha sido, comuníquese con:

RHODE ISLAND COMMISSION FOR HUMAN RIGHTS
180 Westminster Street, Third Floor
Providence, RI 02903
401-222-2661
TDD: 401-222-2664
Fax: 401-222-2616
www.richr.ri.gov

RI

Department of Labor and Training (DLT)

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. 01/2018

RI

CAPÍTULO 28 AL 50

Ley de Protección al Denunciante de Irregularidades de Rhode Island

§ 28-50-1. Título corto. – Se puede citar este capítulo como la "Ley de Protección al Denunciante de Irregularidades de Rhode Island".

§ 28-50-2. Definiciones. – Tal como se las utiliza en este capítulo:
(1) "Empleado" significa una persona empleada por cualquier empleador e incluirá, entre otros, empleados a voluntad, empleados por contrato, solicitantes, posibles empleados y contratistas independientes.
(2) El "Empleador" es cualquier persona, sociedad, asociación, propiedad de una sola persona, corporación u otra entidad comercial, incluidos cualquier departamento, agencia, comisión, comité, consejo, oficina o autoridad o cualquier subdivisión de ellos en el gobierno estatal o municipal. Un empleador empleará a otra persona si los servicios se realizan a cambio de un salario o de acuerdo con cualquier contrato de contratación, escrito u oral, explícito o implícito.
(3) "Persona" significa cualquier individuo, propietario único, sociedad, corporación, asociación o cualquier otra entidad legal.
(4) "Organismo público" significa todo lo siguiente:
   (i) Un funcionario, empleado, agencia, departamento, división, oficina, consejo, comisión, autoridad u otro organismo estatal en la rama ejecutiva del gobierno estatal;
   (ii) Una agencia, consejo, comisión, miembro o empleado de la rama legislativa del gobierno estatal;
   (iii) Un organismo de gobierno de un condado, ciudad, pueblo o región, un consejo, distrito escolar o un consejo, departamento, comisión, agencia o cualquier miembro o empleado de la entidad;
   (iv) Cualquier otro organismo creado por una autoridad estatal o local o que tiene su origen principal en una autoridad estatal o local o a través de dicha autoridad, o cualquier miembro o empleado de dicho organismo;
   (v) Una agencia de cumplimiento de la ley o cualquier miembro o empleado de una agencia de cumplimiento de la ley;
   (vi) El poder judicial y cualquier miembro o empleado del poder judicial;
   (vii) Cualquier agencia federal.
(5) El "supervisor" es cualquier persona a quien el empleador le ha otorgado la autoridad para dirigir y controlar el rendimiento de trabajo del empleado afectado o cualquier persona que tiene la autoridad para tomar una medida correctiva en relación con la violación de una ley, regla o reglamentación sobre la que el empleado presenta una reclamación.

§ 28-50-3. Protección. – Un empleador no deberá despedir, amenazar o discriminar de otra manera contra un empleado con respecto a la compensación del empleado, los términos, condiciones, ubicación o privilegios de empleo ni tampoco un empleador deberá reportar a un empleado al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) o amenazar con reportar el estado de inmigración de un empleado al servicio de Inmigración y Control de Aduanas o a cualquier otra agencia de inmigración u organismo policial, incluso la policía local y estatal:
(1) porque el empleado o la persona que actúa en nombre del empleado informa o esté a punto de informar a un organismo público, ya sea de manera oral o escrita, una violación de una ley, reglamentación o regla promulgada por las leyes de este estado, de una subdivisión política de este estado o de los Estados Unidos que el empleado sabe o cree fehacientemente que ocurrió o que va a ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para creer que la información es falsa; o
(2) Porque un empleado es invitado por un organismo público a participar de una investigación, audiencia, encuesta o acción legal llevada a cabo por dicho organismo público; o
(3) Porque un empleado se niega a violar o asistir en la violación de una ley, regla o reglamentación federal, estatal o local; o
(4) Porque el empleado informa a su empleador o supervisor, ya sea de manera oral o escrita, la violación de una ley, reglamentación o regla promulgada por las leyes de este estado, de una subdivisión política de este estado o de los Estados Unidos que sabe o cree fehacientemente que ocurrió o que va a ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para creer que la información es falsa. Si el informe se realiza de manera oral, el empleado debe establecer la realización del informe por medio de evidencia clara y convincente.

Sección § 28-50-4. Reparaciones y daños y perjuicios. – (a) Una persona que aduce una violación de esta ley puede presentar una acción civil para obtener un desagravio por mandato judicial, por daños reales o ambos en el plazo de tres (3) años luego de la fecha de la presunta violación de este capítulo.

(b) Una acción iniciada de conformidad con la subsección (a) puede ser llevada a la corte superior del condado donde ocurrió la presunta violación, el condado donde reside el demandante o el condado en el que la persona contra la que se presenta la demanda civil reside o tiene su sede principal.

(c) Tal como se establece en la subsección (a) de esta sección, "daños" significa los daños por lesiones o pérdidas causadas por cada violación de este capítulo.

(d) [Eliminado por P.L. 2012, cap. 306, § 5 y P.L. 2012, cap. 344, § 5.]

§ 28-50-5. Reincorporación. – Una corte, al decidir el veredicto en una acción iniciada de acuerdo con esta ley, exigirá, según la corte lo considere apropiado, la restitución del empleado, el pago de salarios atrasados, la restitución completa de los beneficios adicionales, los derechos de antigüedad, los daños reales o cualquier combinación de reparaciones. Además, una corte puede otorgar al actor los costos completos o parciales de litigio, incluidos los honorarios de los abogados si la corte determina que el otorgamiento es apropiado.

§ 28-50-6. Contrato colectivo de trabajo. – No se redactará este capítulo a fines de socavar u obstaculizar los derechos de una persona de acuerdo con cualquier contrato colectivo de trabajo.

§ 28-50-7. Exención. – No se redactará este capítulo a fines de hacer que un empleador compense a un empleado por la participación en una investigación, audiencia o encuesta llevada a cabo por un organismo público de acuerdo con la sección § 28-50-3.

Sección § 28-50-8. Avisos publicados. – El empleador colocará notificaciones y utilizará otros medios apropiados para mantener informados a sus empleados sobre sus protecciones y obligaciones presentes en este capítulo, incluso colocarlas en ubicaciones visibles en todos los idiomas que se sabe que hablan los empleados.

§ 28-50-9. Divisibilidad. – Si cualquier disposición de este capítulo o su aplicación a cualquier persona o circunstancia se considera inválida o inconstitucional, la invalidez o inconstitucionalidad no afectará a otras disposiciones o aplicaciones de esta ley, que pueden tener vigencia sin la disposición o aplicación inválida, y a tal fin, las disposiciones de este capítulo se declaran divisibles.

Las Leyes Generales de RI §28-29-13, §28-44-38 and §28-41-15 sdeclaran que estos avisos deben ser publicados y mantenidos 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

RI

Office of Veterans Services

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los veteranos pueden acceder a los siguientes recursos y a las siguientes líneas de ayuda gratuitos para conocer sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones.

Recursos de salud mental
Línea de ayuda para crisis y suicidios y crisis de veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU.
www.veteranscrisisline.net
Llame al: 988, presione 1 | **Texto:** 838255 | **Chat:** crisistextline.org
Todas las llamadas y mensajes de texto son gratuitos y confidenciales.
Apoyo para veteranos | Departamento de Salud
bit.ly/supportvetsri
Servicios de asesoramiento y salud mental del Centro de Veteranos
2038 Warwick Ave, Warwick, RI 02889
Llame al: (401) 739-0167
Programa de subvenciones para la prevención del suicidio del sargento de primera Parker Gordon Fox (Staff Sergeant Parker Gordon Fox Suicide Prevention Grant Program, SSG Fox SPGP)
bit.ly/supportvetsri
Servicios de salud mental de Rhode Island para trastornos del comportamiento, discapacidades del desarrollo y hospitales

Recursos sobre abuso de sustancias
Centro Médico para Veteranos de Providence
Llame al: (401) 273-7100
va.gov/providence-health-care
Programa de tratamiento de abuso de sustancias del Centro Médico para Veteranos de Providence (Providence VA Medical Center, PVAMC)

Recursos educativos, de personal e instrucción
Explore los beneficios educativos, los programas de desarrollo de la fuerza laboral y las oportunidades de instrucción.
Servicio de Empleo e Instrucción para Veteranos (Veterans' Employment And Training Service, VETS) de DLT
bit.ly/DLTVetsResources

Oficina de Servicios para Veteranos de Rhode Island
Para programas y servicios para veteranos, visite la Oficina de Servicios para Veteranos de Rhode Island
Llame al: 401-921-2119
Sitio web: vets.ri.gov
Dirección: 560 Jefferson Blvd., Warwick, RI 02886

Servicios jurídicos
Encuentre asistencia legal adaptada a las necesidades de los veteranos.
Operación Stand Down Rhode Island
osdri.org/services/legal-assistance
Llame al: 401-383-4730
Correo electrónico: osdri@osdri.org
Servicios legales de Rhode Island
bit.ly/rilegalservices
Llame al: 401-846-2264

Beneficios impositivos
Obtenga información sobre las exenciones fiscales y otros beneficios disponibles para los veteranos en Rhode Island.
Exenciones fiscales a la propiedad en Rhode Island:
- Póngase en contacto con la oficina del asesor fiscal local o municipal para obtener más información.

Recursos adicionales
Línea directa nacional contra la violencia doméstica
Llame al: 800-799-7233
Línea directa de acoso sexual en el lugar de trabajo de RI
Llame al: 1 (401) 222-2661
Departamento de Vehículos Motorizados de Rhode Island:
- Foto de designación de condición de veterano Documento: bit.ly/veteran-designationri
- Placas de matrícula para veteranos: bit.ly/veteran-license-platesri

REV. 01/2025

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA?
La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:
- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?
Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:
- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:
- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:
- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

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

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD**.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

ESCANEAR

WH1420

REV. 04/2023

RI

DLT RHODE ISLAND | **ESTADO DE RHODE ISLAND HOPE**

DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO DE RHODE ISLAND (DLT)
Aviso a Todos los Empleados - Información que los Empleadores deben Publicar
Ley de Equidad Salarial

Diferencias Salariales ParaTrabajo Comparables
De conformidad con la Ley General de Rhode Island 28-6-18, es ilegal que un empleador pague un salario diferencial basado en raza, color, religión, orientación sexual, género, identidad o expresión de género, discapacidad, edad y condado de origen ancestral para trabajos comparables. Se permite un salario diferencial cuando se determina que se aplican uno o más de los siguientes factores:
"Un sistema de antigüedad; sin embargo, el tiempo de licencia debido a una condición relacionada con el embarazo o licencia parental, familiar y médica no reducirá la antigüedad."
"Un sistema de méritos."
"Un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de la producción."
"Ubicación geográfica cuando las ubicaciones corresponden con diferentes costos de vida, siempre que ninguna ubicación dentro del estado de Rhode Island se considere que tiene un costo de vida suficientemente diferente."
"Diferencial de desplazamiento razonable, que no se basa ni se deriva de un diferencial de compensación basado en una característica protegida."
"Educación, entrenamiento, experiencia en la medida en que tales 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 compensación basada en una característica protegida . . . que esté relacionado con el trabajo con respecto al puesto en cuestión, y que sea compatible con la necesidad comercial."

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

Consulta de Salarios de Empleados
+ 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, desde confiar en el historial salarial de un solicitante de empleo al considerar la candidatura del individuo y establecer un umbral mínimo o máximo de ganancias 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 a la persona contratada, transferida o inquisitiva, el rango salarial o la posición de la persona.

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 o exigir que los empleados o solicitantes renuncien al derecho de discutir los salarios.

Represalias Prohibidas
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 declarada ilegal por la Ley.

Las Leyes Generales de RI §28-6-18 establecen que este aviso debe publicarse y mantenerse en lugares visibles donde estén empleados los trabajadores. Multas pueden ser impuesta por incumplimiento.

DLT es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades; ayudas y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades. TTY a través del relé RI 7111

REV. 12/2022

RI

Department of Labor and Training (DLT)

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.

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, 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 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 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 oposición es considerada ilegal y por lo tanto prohibida.

El Cumplimiento de la Ley - 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. 01/2018

RI

Department of Labor and Training (DLT)

EL ACTA