Rhode Island State Postings

Always Designing for People®

RHODE ISLAND

CAPÍTULO 28-50 - La ley de protección por denuncia de irregularidades de Rhode Island

§ 28-50-1 Título abreviado. – Se puede citar este capítulo como la "Ley de protección por denuncia de irregularidades de Rhode Island".

§ 28-50-2 Definiciones. – Tal como se usan en este capítulo:

(1) "Empleado" hace referencia a una persona empleada por un empleador, e incluye, pero no se limita a, empleados a voluntad, empleados por contrato y contratistas independientes.

(2) "Empleador" hace referencia a cualquier persona, sociedad, asociación, empresa individual, corporación u otra entidad comercial incluyendo todo departamento, agencia, comisión, comité, junta, consejo, oficina o autoridad o toda subdivisión de la misma en el gobierno estatal o municipal. Uno empleará al otro si los servicios se prestan por un salario o bajo algún contrato de contratación, escrito o verbal, expreso o implícito.

(3) "Persona" hace referencia a un individuo, empresa individual, sociedad, corporación, asociación o cualquier otra entidad legal.

(4) "Órgano público" hace referencia a lo siguiente:
- (i) Un funcionario, empleado, agencia, departamento, división, oficina, junta, comisión, consejo, autoridad estatal u otro órgano en el poder ejecutivo del gobierno estatal.
- (ii) Una agencia, junta, comisión, consejo, miembro o empleado del poder legislativo del gobierno estatal.
- (iii) Un órgano de gobierno de la región, pueblo, ciudad o condado, un consejo, distrito escolar o una junta, departamento, comisión, agencia u otro miembro o empleado de la entidad.
- (iv) Cualquier otro órgano que una autoridad local o estatal cree o que esté principalmente financiado por o a través de una autoridad local o estatal, o cualquier miembro o empleado de ese órgano.
- (v) Una agencia de orden público o cualquier miembro o empleado de una agencia de orden público.
- (vi) El poder judicial o cualquier miembro o empleado del poder judicial.
- (vii) Cualquier agencia federal.

(5) "Supervisor" hace referencia a cualquier persona a quien un empleador le ha conferido autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado o toda persona que tiene la autoridad para tomar medidas correctivas en cuanto a la violación de una ley, norma o regla sobre la que el empleado se queja.

§ 28-50-3 Protección. – Un empleador no deberá despedir, amenazar o discriminar de alguna otra manera a un empleado en relación a la compensación, los términos, las condiciones, la ubicación o los privilegios de empleo del empleado:

(1) Porque el empleado o una persona que actúe en nombre del empleado informe o esté a punto de informar a un órgano público, de manera verbal o escrita, sobre una violación que el empleado sabe o cree de manera razonable que ha ocurrido o está por ocurrir, de una ley o regla o norma promulgada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o de los Estados Unidos, a menos que el empleado sepa o tenga razones para saber que el informe es falso, o

(2) Porque un órgano público solicite a un empleado participar en una investigación, audiencia o averiguación que lleve a cabo ese órgano público, o una acción judicial, o

(3) Porque un empleado se niegue a violar o a asistir en la violación de una ley, norma o regla federal, estatal o local, o

(4) Porque un empleado informe de manera verbal o escrita al empleador o al supervisor del empleado sobre una violación, que el empleado sabe o cree de manera razonable que ha ocurrido o está por ocurrir, de una ley o regla o norma promulgada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o los Estados Unidos, a menos que el empleado sepa o tenga razones para saber que el informe es falso. Siempre y cuando, si el informe es verbal, el empleado debe establecer mediante una evidencia clara y convincente que el informe fue realizado.

§ 28-50-4 Desagravio y daños. – (a) Una persona que alega una violación de esta ley puede establecer una acción civil por desagravio judicial, o daños reales, o ambos dentro de los tres (3) años después de ocurrida la supuesta violación de este capítulo.

(b) Una acción que se haya comenzado según la subsección (a) de esta sección puede llevarse al tribunal superior del condado donde ocurrió la supuesta violación, el condado donde reside el demandante o el condado donde reside la persona contra la cual se presenta la demanda civil o donde tiene su sede principal.

(c) Tal como se usa en la subsección (a) de esta sección, "daños" hace referencia a los daños por lesión o pérdida causados por cada violación de este capítulo.

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

§ 28-50-5 Reincorporación al trabajo. – Cuando el tribunal dicte sentencia por una demanda contemplada bajo esta ley deberá ordenar, si el tribunal lo considera apropiado, la reincorporación del empleado, el pago de salarios atrasados, el restablecimiento total de los beneficios adicionales y los derechos de antigüedad, daños reales o cualquier combinación de estos recursos. Asimismo, un tribunal puede indemnizar al demandante por todos o una parte de los costos de litigio, incluyendo los honorarios del abogado si el tribunal determina que dicha indemnización es apropiada.

§ 28-50-6 Acuerdo colectivo. – Este capítulo no deberá interpretarse con el objetivo de disminuir o afectar los derechos de una persona bajo cualquier acuerdo colectivo de trabajo.

§ 28-50-7 Exención. – Este capítulo no deberá interpretarse como una exigencia para que un empleador compense a un empleado por su participación en una investigación, audiencia o averiguación que lleve a cabo un órgano público según § 28-50-3.

§ 28-50-8 Avisos publicados. – Un empleador deberá publicar avisos y utilizar otros medios apropiados para mantener informados a sus empleados sobre las protecciones y obligaciones que se contemplan en este capítulo.

§ 28-50-9 Divisibilidad. – Si alguna disposición de este capítulo o su aplicación a cualquier persona o circunstancia es considerada como inválida o inconstitucional, la invalidez o inconstitucionalidad no deberá afectar a las demás disposiciones o aplicaciones de esta ley que pueden entrar en vigencia sin la aplicación o disposición inválida o inconstitucional y para este fin las disposiciones de este capítulo se declaran como divisibles.

EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL

El acoso sexual es una forma de discriminación que ocurre cuando una persona realiza propuestas sexuales inoportunas, pedidos de favores sexuales y/u otro tipo conducta física o verbal de naturaleza sexual que va en contra de sus deseos.

El acosador puede ser
- un supervisor
- un agente del empleador
- un supervisor de otra área
- un compañero de trabajo
- una persona que no sea empleada
- del mismo sexo que la víctima

La prohibición del acoso sexual no solo se aplica a empleadores. También se aplica a organizaciones laborales, agencias de empleo y a personas que ayudan e inducen una práctica ilegal de empleo.

El acoso sexual ocurre cuando la sumisión o el rechazo de esta conducta afecta de manera implícita o explícita el empleo de la persona, interfiere de manera poco razonable con el desempeño laboral de la persona o crea un medio laboral intimidante, hostil u ofensivo. El acoso sexual constituye una violación de las leyes estatales y federales.

Informe sobre incidentes de acoso a:

Nombre: _____

_____

Dirección: _____

_____

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

_____

Si usted considera que es o ha sido víctima de acoso sexual, comuníquese con:
RHODE ISLAND COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
180 Westminster Street, Third Floor
Providence, RI 02903
401-222-2661 TDD: 401-222-2664
Fax: 401-222-2616
www.richr.ri.gov

- AVISO A LOS EMPLEADOS –

Ley de Licencia Médica Familiar y Parental de Rhode Island

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 goce de sueldo, a solicitud de un empleado elegible, durante 13 semanas consecutivas en dos años calendario, bajo ciertas condiciones.

Empleados elegibles
Los empleados son elegibles para solicitar una licencia si son empleados de tiempo completo que trabajan un promedio de 30 horas a la semana o más y han estado empleados de manera continua durante al menos 12 meses.

Propósito de la licencia
La licencia que debe proporcionarse en virtud de la Ley debe ser por una o más de las siguientes razones:

1. Nacimiento de un hijo de un empleado.
2. Colocación de un niño de 16 años o menos con un empleado en relación con la adopción de dicho niño por los empleados.
3. "Enfermedad grave" del empleado o de los padres, cónyuge, hijo, suegra o suegro del empleado. (Enfermedad grave se define como una enfermedad, lesión, impedimento o afección física o mental discapacitante que implica atención hospitalaria en un hospital, hogar de ancianos o hospicio, o atención ambulatoria que requiere tratamiento continuo o supervisión por parte de un proveedor de atención médica).

Solicitudes de licencia
Para tener derecho a la licencia, el empleado debe notificar con al menos 30 días de anticipación la fecha prevista en la que la licencia solicitada debe comenzar y terminar, a menos que una emergencia médica se lo impida. Se puede solicitar a los empleados que proporcionen una certificación por escrito de un médico que atienda a la persona que es el motivo de la solicitud de licencia, certificación que deberá especificar la duración probable de la licencia solicitada.

Licencia por participación escolar
Un empleado que ha estado empleado durante 12 meses consecutivos tiene derecho a 10 horas de licencia durante cualquier período de 12 meses para asistir a conferencias escolares u otras actividades relacionadas con la escuela para un niño del cual el empleado es padre, padre adoptivo o tutor. El empleado debe notificar al empleador 24 horas antes de la licencia. No es necesario pagar la licencia; excepto que un empleado puede sustituir cualquier licencia de vacaciones pagada acumulada u otra licencia pagada apropiada.

Uso de la licencia por enfermedad por parte del padre adoptivo
Cualquier empleador que permita que se use el tiempo por enfermedad o la licencia por enfermedad de un empleado después del nacimiento de un niño deberá permitir que se use el mismo tiempo para la colocación de un niño de 16 años o menos con un empleado en relación con la adopción de el niño por el empleado.

Continuación de los beneficios de salud
Antes del comienzo de la licencia, el empleado debe pagar a su empleador una suma igual a la prima requerida para mantener vigentes los beneficios de salud del empleado durante el período de licencia, suma que debe devolverse al empleado dentro de los 10 días siguientes al regreso a trabajo.

Regreso de licencia
Los empleados a los que se les concede una licencia en virtud de la Ley tienen derecho a ser restituidos al puesto que ocupaban cuando comenzó la licencia, o a un puesto con antigüedad equivalente, estatus, beneficios laborales, pago y otros términos y condiciones de empleo, incluidos todos los beneficios y servicios complementarios. créditos a los que el empleado tenía derecho al comienzo de la licencia.

Actos prohibidos
La ley establece que es ilegal que cualquier empleador interactúe con, restrinja o niegue a los empleados los derechos previstos en la ley. También se prohíbe cualquier discriminación o medida disciplinaria que se adopte contra un empleado por ejercer sus derechos en virtud de la ley o por oponerse a cualquier práctica ilegalizada por la ley.

Aplicación
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 — Rev. 6/2020

AVISO DE DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO, PARTO Y CONDICIONES RELACIONADAS

La ley del estado protege a empleados y solicitantes de discriminación por embarazo, parto y condiciones conexas. Ley Federal proporciona protecciones similares.

Los empleados y los solicitantes tienen derecho bajo la ley estatal para solicitar una adaptación razonable para las condiciones relacionadas con el embarazo, el parto y las condiciones relacionadas, tales como la necesidad de expresar la leche materna para un niño de pecho. Este trabajo no puede:

- negarse a conceder que la adaptación razonable a menos que crearía una carga excesiva sobre este empleador empresa, negocio o programa;
- requerir que usted tome un permiso si otro acomodo razonable puede ser concedido; o
- negarle oportunidades de empleo basadas en la denegación de ajustes razonables.

Si desea solicitar una acomodación razonable, o si usted ha sido discriminado en base a embarazo, parto o condiciones relacionadas, comuníquese con uno de los siguientes funcionarios:

Nombre: _____

Número De Teléfono: _____

Dirección De Correo Electrónico: _____

Dirección: _____

_____

Nombre: _____

Número De Teléfono: _____

Dirección De Correo Electrónico: _____

Dirección: _____

_____

Si usted ha sido víctima de discriminación por embarazo, parto o condiciones relacionadas o negación de una acomodación razonable, comuníquese con:

Rhode Island Comisión de Derechos Humanos
180 Westminster Street, 3rd Piso
Providence, RI 02903
(401) 222-2661 • TTY: 401-222-2664
www.richr.ri.gov julio 2015

DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL

Las leyes estatales y federales prohíben el acoso y la discriminación en la contratación, términos y condiciones, ascenso, descanso, salario, beneficios y otros aspectos del empleo por motivos de raza, color, religión, ascendencia, sexo, orientación sexual *, identidad de género o expresión *, discapacidad física o mental o edad (más de 40).
* Estado solamente

La ley estatal también prohíbe a los empleadores pedir a los candidatos acerca de los registros de detención, y que es ilegal para preguntar sobre convicciones hasta en o después de una primera entrevista (con ciertas excepciones).

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

Reporte los incidentes de acoso y discriminación a la Comisión de Derechos Humanos y el representante de la empresa mencionada a continuación:

Nombre: _____

Título: _____

Ubicación: _____

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

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

SOMOS UN EMPLEADOR QUE BRINDA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Departamento de Labor y Entrenamiento de Rhode Island (DLT)

Aviso Para LOS EMPLEADOS - Información que los empleadores deben publicar

DLT RHODE ISLAND

Las Leyes Generales de RI §28-29-13, §28-44-38 and §28-41-15 declaran que estos avisos deben ser publicados y mantenido e en lugares conspicuos donde los trabajadores estan 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

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Si se queda total o parcialmente desempleado:

1. Presente su reclamo de beneficios ante el Departamento de Trabajo y Capacitación (DLT) de RI la misma semana que estén desempleados o trabaje horas reducidas.
2. Presente su reclamo en línea en www.dlt.ri.gov/ui o por teléfono al (401) 415-6772. Visitar www.dlt.ri.gov/ui para conocer el horario de atención. Para obtener más información, visite www.dlt.ri.gov/ui o llame (401) 415-6772.
3. El lunes es un día telefónico de gran volumen; es posible que prefiera presentar su reclamo más adelante en la semana. Necesitará su número de Seguro Social y el nombre, dirección y número de teléfono de sus empleadores durante los últimos dos años. Si no es ciudadano estadounidense, su número de registro de extranjero es necesario.
4. Para cobrar los beneficios por desempleo, la ley requiere que usted debe:
   a. Estar desempleado por causas ajenas a ti,
   b. Haber ganado un salario mínimo calificado mientras trabajaba,
   c. Ser físicamente capaz de trabajar, estar disponible para trabajar y buscar trabajo activamente, y
   d. Registrarse para trabajar con el Departamento de Trabajo y Capacitación de RI.

Está protegido por las disposiciones de la Ley de seguridad en el empleo de Rhode Island y la Ley del seguro por discapacidad temporal.

SERVICIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Si necesita ayuda para encontrar trabajo:

El Departamento de Trabajo y Capacitación de RI ofrece servicios gratuitos relacionados con el empleo y la capacitación, que incluyen:

1. Servicios de remisión y colocación laboral.
2. Salas de recursos con una amplia gama de recursos laborales y de formación.
3. Asesoramiento y pruebas de carrera para ayudar a evaluar aptitudes e intereses.
4. Acceso a Internet para información sobre empleo y formación.
5. Talleres de búsqueda de empleo para ayudarlo a desarrollar habilidades para entrevistar.
6. Reanude los seminarios de escritura para ayudarlo a crear un currículum y una carta de presentación efectivos.

Visite www.dlt.ri.gov para encontrar un Centro de Carreras cerca de usted. También puede acceder a muchos servicios en Internet en www.employer.ri.org.

Beneficios del seguro por incapacidad temporal

¿Quién es elegible para los beneficios de TDI?

Si se ha enfermado o lesionado y cumple con todos los siguientes requisitos, puede tener derecho a recibir beneficios:

1. Está desempleado debido a una enfermedad, cirugía o lesión por un mínimo de siete días consecutivos o más,
2. Está bajo el cuidado de un Proveedor de atención médica calificado aprobado,
3. Tiene un examen oportuno: un examen físico en el consultorio la semana dentro de la semana calendario en la que ocurre el primer día de desempleo debido a enfermedad o dentro de la semana calendario anterior o posterior al mismo, y
4. Ganó suficientes salarios calificados durante el período base para ser elegible monetariamente.

¿Quién es elegible para los beneficios del seguro de cuidador temporal?

Si está cuidando a un niño gravemente enfermo: su cónyuge, padre, suegro, abuelo, pareja de hecho, o está creando un vínculo con un niño recién nacido, un niño adoptado o un niño de crianza dentro de los primeros 12 meses de crianza; puede ser elegible para recibir beneficios si cumple con los siguientes requisitos:

1. Está desempleado porque está cuidando a un familiar gravemente enfermo o porque tiene lazos afectivos con un niño
2. Usted proporciona al departamento la evidencia médica requerida del miembro de la familia gravemente enfermo y su necesidad de cuidado o la prueba requerida de la relación entre padres e hijos para reclamos de vinculación, y
3. Ganó lo suficiente en salarios calificados para ser elegible monetariamente.

Cómo aplicar:

Complete una solicitud de TDI / TCI. Las reclamaciones de TDI deben presentarse dentro de los 90 días de la primera semana sin trabajo debido a una enfermedad. El director de DLT puede extender este período hasta 26 semanas si la persona puede demostrar una buena razón médica por la demora en la presentación. Los reclamos de TCI deben presentarse dentro de los 30 días posteriores a la toma del primer día de licencia por motivos 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 le envíen una solicitud por correo. Para obtener más información, visite www.dlt.ri.gov/tdi o llame al (401) 462-8420.

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. 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.

DLT Department of Labor and Training RHODE ISLAND
1511 Pontiac Avenue, Cranston, RI 02920
TTY vía RI Relay 711 • Equal Opportunity Employer
Auxiliary aids and services available upon request • Rev. 6/3/20

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) 462-8243 para más información. (Rev. 1/2018)

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Esta empresa esta sujeta a las estipulaciones delis

ACTA DE COMPENSACION DE TRABAJADORES

del Estado de Rhode Island

Seguro de Compensación de Trabajo:

_____

Compañía Ajustadora: _____

Teléfono: _____ **Fecha Efectiva de Póliza:** _____

De acuerdo con las Leyes Generales de Rhode Island §28-32-1, las empresas tienen que reportarle al Director de Trabajo y Entrenamiento cada lesión personal reportada por un empleado si la lesión incapacita al empleado de ganar un sueldo completo por un mínimo de tres (3) días, o requiere tratamiento médico, sin importar el periodo de incapacidad. Si la lesión es fatal, el incidente debe ser reportado dentro de cuarenta y ocho (48) horas. Si no es fatal, el incidente será reportado dentro de diez (10) días de la lesión.

Un empleado lesionado tiene la libertad de escoger al primer proveedor médico. La primera visita del empleado a cualquier centro de atención médico contratado por la empresa o la aseguradora, con la intención de facilitar atención inmediata, no será considerado el primer proveedor médico.

Para más información referente a la compensación para trabajadores a causa de accidentes de trabajo, procedimientos y beneficios, llame a la Unidad Educacional al (401) 462-8100 y apriete la opción #1 o TDD (401) 462-8009. Si usted sospecha de fraude, póngase en contacto con la Unidad de Prevención de Fraude al (401) 462-8100 y apriete la opción #7.

De acuerdo con las Leyes Generales de Rhode Island §28-29-13, esta aviso debe ser colocado y mantenido en lugares visibles para los trabajadores. Las empresas que no cumplan con este requerimiento pueden ser sujetas a multas.

DLT Department of Labor and Training (6/2020)

Atención Empleados
SALARIO MÍNIMO - RHODE ISLAND

EFECTÍVO 1/1/2024 Esta ley indica

SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS $14.00

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de 19 años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro con religioso, educativo, bibliotéca u 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 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 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 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, 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.

1/1/2024

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

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 para Trabajos 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 mérito."
- "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 sustancialmente 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 relacionada 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 queja presentada 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 contratar 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 es 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 inquilina, 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 pregunte 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

DLT RHODE ISLAND (Rev. 12/2022)

La ley del derecho a la información de Rhode Island
IGNORAR ESTE CARTEL PUEDE SER PELIGROSO PARA SU SALUD

Según la Ley de Derecho a la Información de Rhode Island, su empleador debe informarle sobre los peligros de cualquier sustancia peligrosa en su lugar de trabajo.

Tienes el derecho de saber:

- el nombre común o los nombres comerciales de la sustancia, incluido el nombre químico;
- el nivel al que la exposición a la sustancia es peligrosa, si se conoce;
- los efectos y síntomas de la exposición a niveles peligrosos;
- el potencial de inflamabilidad, explosión y reactividad de la sustancia;
- tratamiento de emergencia apropiado;
- procedimientos adecuados para el uso seguro y la exposición a la sustancia;
- equipo de protección adecuado para un uso seguro; y
- procedimientos para la limpieza de fugas y derrames.

Su empleador debe proporcionarle la información anterior. Si no lo ha hecho, asegúrese de preguntar al respecto. **El representante de su empresa es:**

_____

La Ley del Derecho a Saber se creó para protegerlo. Para obtener más información sobre sus derechos bajo la Ley de Derecho a Saber de Sustancias Peligrosas, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Capacitación de R.I. al (401) 462-8570.

"Porque no sabe acerca de las sustancias peligrosas con las que trabaja es el mayor peligro de todos".

Este cartel debe exhibirse en un lugar visible en el lugar de trabajo.

DLT Department of Labor and Training RHODE ISLAND (Rev. 6/2020)

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0124

RHODE ISLAND

SP-RI-S

© 2024 ALLC

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0124 • C0124 • v17

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240125

Compliance Date January 2024

Always Designing for People®