

Atención Empleados – SALARIO MÍNIMO – Rhode Island

EFFECTIVO ENERO 1, 2007 Esta ley indica

SALARIO MÍNIMO PARA TODOS LOS EMPLEADOS \$7.40

EXCEPCIÓN: Estudiantes a tiempo completo menores de **19** años de edad que trabajen en una organización sin fines de lucro com religioso, educativo, biblioteca o una organización de servicios comunitarios. **\$6.66** (90% of Minimum Wage)

Menores de **14** y **15** años de edad que trabajen No más de 24 horas a la semana **\$5.55** (75% of Minimum Wage)

Pago Por Horas Extras - Por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular debe ser pagada por cada hora trabajada, despues de 40 horas, en una semana trabajada. Nota: la ley contiene excepciones desde el salario mínimo y el requerimiento de pago por tiempo extra, por decir con certeza ocupaciones y establecimientos. Estudiantes y trabajadores discapacitados talvez puedan ser pagada por debajo del salario mínimo, pero solo emitiendo un certificado a la discreción del Director de Labor y Training.

Tiempo extras obligatorio Para las enfermeras - Persuadiendo R.I.G.L. §23-17.20-1 et. seq., 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 - Cualquier empleado que se le permita presentarse a su deber de trabajo al comienzo de su horario se le tiene que proporcionar 3 horas de trabajo ó 3 horas de salarios. Empleados que trabajen en establecimientos de ventas deben de proporcionarle 4 horas de trabajo los Domingos y los dias Feriados.

Trabajo Para Menores - Un empleado tiene que tener por los menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de los lugares que no sean granjas, y por lo menos tienen que tener 18 años de edad Para trabajar en granjas, trabajos declarado peligroso por la Secretaria del Estado de trabajo de los Estados Unidos. Menores de 14 y 15 años de edad pueden trabajar con un permiso especial emitido por un oficial de la escuela, en varios trabajos fuera de las escuelas algunas condiciones y reglas se aplican a los Empleados de agricultura.

PARA MÁS INFORMACIÓN ACERCA DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE RHODE ISLAND

Llame al (401) 462-8550; www.dlt.ri.gov
DIVISIÓN DE LOS REGLAMENTOS de LABOR,
DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO DE RI

DLT-L-58 (Rev. 8/2008)

Hacer cumplir - El Departamento de Labor y Entrenamiento de RI puede tomar acción criminal, en contra de cualquier empleador que tenga deficiente salarios contra un menor de 16 años por motivo de adopción por el empleado. 2. Para reubicar a un menor de 16 años por motivo de adopción por el empleado. 3. "Una lesión grave" del empleado o un familiar como: padres, esposa (o), hijos, suegros.(Se define lesión grave a la incapacidad física o mental, que la condición de la lesión implica el cuidado del paciente en el hospital, clínica de reposo, hospicio o en su hogar pero que requiriese un tratamiento continuo a la supervisión por una persona con certificado oficial del Departamento de Salud.)

Cualquier empleador que esconda ó retrace el Director (a), un representante autorizado (a) hara cumplir la ley, negarse ó admitir al Director, ó ser el representante de cualquier Lugar de empleo; fallar de hacerlo, mantenerlo, mantener cualquier documento requerido. Falsificar documentos, reusarse a hacer un documento accesible al Director, ó ver al representante demandante, reusarse a terminar de ver la declaración de dicho documento ó cualquier otra información usada adecuadamente en el cumplimiento de la ley. Puede estimar en violación de la ley, y una multa de hasta \$500.00. Por cada día que ocurra una violación esto contribuye a una violación separada.

LA LEY EXIJE A LOS EMPLEADORES QUE ESTE AVISO SEA EXHIBIDO DONDE LOS TRABAJADORES PUEDAN VERLO EN EL CENTRO DE TRABAJO

EL ACTA DE LA LEY DE RHODE ISLAND PARA PERMISO TEMPORAL POR RAZONES PATERNAS O DE ENFERMEDAD DE UN FAMILIAR

Este anuncio contiene información necesaria sobre "El Acto de la ley de Rhode Island de permiso por razones paternas o por enfermedad de un familiar", el cual requiere que los empleadores que tuviesen 50 o más empleados, cumplan con conceder un permiso de ausencia temporal del trabajo sin pago alguno, cuando el empleado lo solicite y siempre y cuando sea elegible, por 13 semanas consecutivas en cualquiera de los do 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 - Para que el empleado pueda recibir el permiso de acuerdo a la ley, debe de estar basada en las siguientes razones:

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 lesión grave" del empleado o un familiar como: padres, esposa (o), hijos, suegros.(Se define lesión grave a la incapacidad física o mental, que la condición de la lesión implica el cuidado del paciente en el hospital, clínica de reposo, hospicio o en su hogar pero que requiriese un tratamiento continuo a 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 Adoptivos - 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.

La Continuación de Los Beneficios del Seguro Médico - 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 devolviera al empleado en un plazo de 10 días después que el empleado haya regresado a su trabajo.

Retorno Después de Una Ausencia - A todo empleado que haya salido con permiso se le retornara su posición anterior o un equivalente a su trabajo anterior incluyendo su antigüedad, categoría en el trabajo, beneficios, pagos y otros terminos y condiciones de empleo, incluyendo todos los beneficios complementarios y servicios de crédito que el empleado tenía antes de salir con permiso.

Prohibido Por Ley - La ley prohíbe que el empleador se entrometiese, restringiese negase los derechos proporcionados por la ley al empleado. Cualquier discriminación o acción disciplinaria contra el empleado por haber ejercido sus derechos dentro de la ley o cualquier tipo de oposición es considerada ilegal y por lo tanto prohibida.

El Cumplimiento de la Ley - Quejas sobre supuestas violaciones en contra de esta ley podran hacerse, (1) El empleado podra tomar una acción civil en contra del empleador, (2) Queja presentada por escrito al Director de Labor y Entrenamiento del Estado de Rhode Island. Existen penalidades civiles que se otorgan a todo aquel que viole la ley o otra orden dada por el Director de Labor y Entrenamiento.

(Rev. 4/2008)

¿TRABAJA EN PROYECTOS DE CONTRUCCIÓN FINANCIADOS POR EL ESTADO O MUNICIPIO?

Salarios Prevalciente - 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.

Horas Extras - Debera de pagarse no menos de 1½ veces de susalario basico por 8 horas diarias o por 40 horas semanales.

Apprendices - La tarifa de salario del aprendiz de trabajo se aplica solamente a los aprendices registrados en los programas de Aprendizaje, aprobados por el estado.

El PagoApropiado - Si usted no recibe pago apropiado, usted puede diriger una queja con El Departamento de Labor y Entrenamiento de RI y su reclamo será investigado por el departamento. Usted puede comunicarse con la division de Salario Prevalente, para mas informacion al sigueint numero (401) 462-8580, opción #7. Ademas, por favor de observar que la ley de RI 37-13 también provee por un derecho privado de acción para coleccionar salarios y beneficios.

DLT-L-39 (5/2008)

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. Presente su solicitud de prestaciones con el Departamento de Labor (DLT) en los siete días de la fecha de despido.
2. Usted puede presentar su reclamación en línea en www.dlt.ri.gov o por teléfono al (401) 243-9100 8:00-5:00 los lunes, martes y jueves, de 8:00 am hasta el mediodía del miércoles, y 9: 00am a 3:00 pm los viernes.
3. El lunes es un día de alto volumen de teléfono, puede que prefiera para 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 desempleado por causas ajenas a su cuenta
 - b. Usted debe haber ganado los salarios mínimos de calificación, mientras que estaba trabajando,
 - c. Usted debe ser físicamente capaz de trabajar, disponible para trabajar y buscando trabajo activamente, y
 - d. Usted debe registrarse para trabajar con la oficina de netWorkri del Departamento de Trabajo y Entrenamiento.

Para obtener información adicional, visite www.dlt.ri.gov/ui o llamar al (401) 243-9100.

SEGURO TEMPORAL DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

Quiénes son elegibles a los Beneficios Del 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.

Cómo Solicitar - Puede solicitar estos beneficios completando una solicitud del TDI. Este formulario puede obtenerse de la siguiente manera:

1. Para solicitar via Internet visita www.dlt.ri.gov/tdi
2. Visite el sitio en el internet para descargar una aplicación de TDI.
3. Llamando al (401) 462-8420 y elegir la opción #1.
4. Contacta con tu netWORKri Career Center. Visita www.networkri.org para escoger un lugar cerca de usted.

Nota: Ud. puede tener derecho al reembolso de una porción de sus contribuciones; si durante el año las contribuciones del TDI fueron deducidas de sus pagos por más de un empleador. Puede llamar al (401)574-8700 para más información necesaria sobre este reembolso, o escribiendo a la División de Impuestos de RI, Sección de Impuestos del Empleador: One Capital Hill, ste 36, Providence, RI 02908-5829.

SERVICIOS DE EMPLEO Y ENTRENAMIENTO

Si necesita ayuda para buscar trabajo, el Departamento de Labor Y Entrenamiento ofrece servicios gratuitos relacionados con el empleo y entrenamiento.

1. Servicios de referencias y ubicación de trabajo.
2. Salones equipados con todo tipo de recursos para la búsqueda de trabajo o entrenamiento.
3. Asesoramiento sobre Carreras y exámenes que le ayudaran a medir sus aptitudes e intereses.
4. Acceso al Internet para solicitar información acerca de empleos o información para adiestramiento.
5. Talleres para ayudarlo a desarrollar sus habilidades en las entrevistas con posibles empleadores.
6. Seminarios sobre el desarrollo de su Curricula escrita y la Carta de presentación que en ella se incluye.

Visite www.networkri.org para escoger un lugar cerca de usted. También puede acceder a muchos servicios en el Internet en www.employri.org.

REGLA 5 - PUBLICACIÓN DE AVISOS - Cada centro de trabajo en el Estado de Rhode Island debera de colocar este aviso (Seccion 28-44-38 del ES Act & 29-41-15 del acto de TDI) y mantener todo aviso impreso en los lugares designados para ello y en cantidad necesaria como sea determinada por el Director del Departamento de Labor y Entrenamiento en razon de administrar el Acta de la ley de Seguridad de empleo y el Acta de la ley del Seguro de Incapacidad Temporal. Tales avisos seran colocados en lugares visibles,dentro del centro laboral donde los empleados trabajan.

DLT-TX-6 (Rev. 7/2011)

Comuniquese Con Cualquier Centro Del netWORKri:

Pawtucket	(401) 721-1800
Providence	(401) 462-8900
Wakefield	(401) 782-4362
West Warwick	(401) 828-8382
Woonsocket	(401) 235-1201

Este empleador esta sujeto al suministro de

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 EFECTIVA DE LA PÓLIZA: _____

De acuerdo con la ley general de Rhode Island §28-32-1, el empleador debe de hacer un reporte al Director de Labor y Entrenamiento 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. Si 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 elegir 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, o TDD (401) 462-8006. Si usted sospecha fraude llame el Fraude Prevention Unit a 462-8100 opción #7.

De acuerdo a la Ley General del Estado de Rhode Island S28-29-13, este anuncio debe ser publicado, exhibido y mantenido en lugares visibles en el centro laboral con acceso a los trabajadores. De lo contrario se aplicaran multas si no se cumplen.

DWC-8 (4/2008)

Ignorar Este Aviso Puede Poner En Peligro Su Salud

Bajo la Ley sobre el derecho de ser informado de Rhode island, es deber del empleador darle información acerca del peligro de ciertas sustancias peligrosas en su centro de trabajo.

Ud tiene el derecho a saber:

- Los nombres usados comercialmente para dichas sustancias, incluyendos los nombres quimicos de tales;
- el nivel de peligro que por dicha exposición podría causarle, Si son conocidos los síntomas
- efectos a la exposición en sus diferentes niveles de peligro;
- la posible amenaza por inflamación, explosión y reactividad de la sustancia;
- tratamiento de emergencia apropiado;
- procedimientos precisos 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 compañía es _____

La ley del Derecho de Saber o Conocer fue creada para protegerlo. Para mayor información de sus derechos de la Ley de Saber o Conocer los peligros de ciertas sustancias peligrosas, comuniquese con el Departamento de Labor y Trabajo al (401) 462-8570.

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

DLT-L-47 (Rev. 4/2008) LA LEY DEL DERECHO DE SABER