JYNX RECRUITING

PEOPLE MAKE GREAT HOSPITALITY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · RHODE ISLAND

Conoce tus derechos en Rhode Island

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Rhode Island a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Lo Básico

Rhode Island paga como un estado del Noreste y asegura como ningún otro: su seguro de discapacidad temporal data de 1942, el sistema más antiguo de su tipo en el país, décadas antes de que la licencia familiar pagada fuera una frase. Pero lee la letra pequeña dos veces en este estado. Su famosa ley de prima dominical no cubre a los trabajadores de restaurantes y hoteles que la gente asume protegidos, y su pago por discapacidad y su protección del empleo viven en estatutos separados que no viajan juntos.

- Salario mínimo: $16.00 por hora desde el 1 de enero de 2026, subiendo a $17.00 el 1 de enero de 2027 (ya promulgado).
- Existen exenciones limitadas, incluidos ciertos resorts y campamentos estacionales.

Tu Pago

- El pago es SEMANAL por defecto, a menos que otro calendario encaje en las condiciones del estatuto. Los días de pago corren dentro de los 9 días del fin del periodo de pago.
- Los talones de pago y las deducciones desglosadas son tu derecho. Puedes ver lo que ganaste y lo que te descontaron, línea por línea.

Solo información general — no es asesoría legal.
A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Pago Final

- Vence para el SIGUIENTE DÍA DE PAGO REGULAR, hayas renunciado o te hayan despedido.
- Las vacaciones acumuladas se pagan tras un año de servicio.
- Si el negocio se liquida, cierra o se muda fuera del estado, el pago final vence dentro de 24 HORAS.

Propinas

- Salario en efectivo: $3.89 por hora, con un crédito por propinas máximo de $12.11. El salario en efectivo más las propinas debe llegar siempre a $16.00 por hora, y las propinas por debajo del piso le toca completarlas al empleador.
- El estatuto define las gratificaciones como compensación VOLUNTARIA del cliente. Un cargo por servicio obligatorio no es lo mismo que una propina.

Solo información general — no es asesoría legal.

Horas Extra y Domingos: Lee Esto con Cuidado

- Las horas extra son tiempo y medio después de 40 horas en una semana.
- LA REGLA DEL DOMINGO: la ley de Rhode Island exige pago de 1.5× por el trabajo en domingos y feriados y da a los trabajadores el derecho de rechazarlo. Pero la definición de "empleado" del estatuto EXCLUYE a las personas que trabajan para un restaurante, hotel, motel o resort.
- La prima dominical es real, y es real para los trabajadores de comercio minorista. La mayoría del personal de hospitalidad está excluido de ella. No dejes que nadie te diga lo contrario en ninguna dirección.

Periodos de Comida

- En un turno de 6 horas, un periodo de comida de 20 minutos. En un turno de 8 horas, 30 minutos. Los periodos de comida pueden ser no pagados.
- Solo los centros de salud y los lugares de trabajo con menos de tres personas en un turno están exentos.

Solo información general — no es asesoría legal.

Licencia Pagada por Enfermedad y Seguridad

- Acumulas 1 hora por cada 35 horas trabajadas, hasta 40 horas al año. En empleadores con 18 o más empleados, la licencia es PAGADA. Los empleadores más pequeños deben proveer la misma licencia, pero pueden hacerla sin pago.
- Los recién contratados pueden esperar hasta 90 días para usarla. El personal temporal puede esperar 180 días, el estacional 150 días.
- Los usos incluyen tu propia enfermedad y cuidado, la de un familiar, y los efectos de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso, para ti o para familiares y miembros del hogar.

Discapacidad y Licencia Familiar: TDI y TCI

- El sistema de Rhode Island se financia por completo con TUS deducciones de nómina: 1.1% de los primeros $100,000 en 2026.
- TDI paga cuando tu propia enfermedad o lesión te mantiene fuera al menos 7 días. Tu beneficio semanal es el 4.62% de los salarios de tu trimestre de mayores ingresos. La guía para reclamantes del Departamento de Trabajo y Capacitación pone el piso en $148 y el techo en $1,150 por semana para los años de beneficios que comienzan el 1 de julio de 2026. Los beneficios corren hasta 30 semanas, más $20 por semana por hijo dependiente.
- TCI paga por el cuidado familiar y el vínculo con un nuevo hijo: 8 SEMANAS desde el 1 de enero de 2026 (subiendo de 7 en 2025), ahora incluyendo hermanos y donantes de médula ósea y órganos.

Solo información general — no es asesoría legal.

- PROTECCIÓN DEL EMPLEO, DICHO CON EXACTITUD: TDI por sí solo NO restaura tu empleo. TCI trae su propio derecho de restauración en su estatuto. La ley separada de licencia familiar y médica de Rhode Island da 13 semanas de licencia con protección del empleo en un periodo de dos años, pero solo en empleadores con 50 o más empleados y solo para personal de tiempo completo que trabaja 30 o más horas por semana. El pago por discapacidad y la protección del empleo viven en estatutos separados aquí. No asumas que uno trae al otro.

Acuerdos de No Competencia

- Los acuerdos de no competencia son NULOS frente a cuatro grupos: trabajadores cubiertos por la ley federal de horas extra (trabajadores no exentos), pasantes estudiantiles, cualquier persona de 18 años o menos, y empleados de salarios bajos, los que ganan igual o menos del 250% de la línea federal de pobreza, medido sobre las primeras 40 horas por semana.

Equidad Salarial

- Puedes PEDIR el rango salarial. A solicitud, un empleador debe dar a un solicitante el rango del puesto, y debe dar a los empleados su rango al contratarlos y al transferirlos. Los rangos no son obligatorios en las publicaciones de empleo.
- Los empleadores no pueden buscar ni basarse en tu historial salarial. Después de una oferta, el historial que ofrezcas voluntariamente solo puede usarse para pagarte MÁS.

Solo información general — no es asesoría legal.

Si Algo Sale Mal

- Los reclamos salariales van a Normas Laborales del DLT de RI: (401) 462-8550, DLT.LaborStandards@dlt.ri.gov.
- Los reclamos por discriminación van a la Comisión de Derechos Humanos de RI. Preséntalos dentro de UN AÑO.

Solo información general — no es asesoría legal.