

The background features a large, semi-transparent watermark of the Labor Law Compliance Center logo. The logo is circular with a blue center containing the letters 'LCC' in yellow. The words 'Labor Law Compliance Center' are written in a circular path around the center. The background also has a faint American flag pattern.

# **Labor Law Compliance Center**

## **VERMONT SPANISH**

**Labor Law Compliance Center**  
**[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)**  
**[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)**  
**(800) 801-0597**

# Vermont Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Child Labor Laws VT01S	All employers	09/07
Parental & Family Leave VT02S	All employers with 10 or more employees	06/19
Minimum Wage VT03S	All employers	01/25
Sexual Harassment VT04S	All employers	07/23
Unemployment Insurance VT05S	All employers	12/19
VOSHA VT06S	All employers	03/14
Healthcare Whistleblower's Protection VT07S	All hospitals and nursing homes	11/17
Workers' Compensation Employer's Liability VT08S	All employers	12/05
Workers' Compensation Reinstatement Rights VT09S	All employers	06/17
Safety Records VT10S	All employers	09/14

# Vermont Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Paid Sick Leave VT11S	All employers	01/20
Pregnancy Accommodations VT12S	All employers	11/17
Crime Victim's Leave VT13S	All employers	07/22



# CARTEL DE TRABAJO INFANTIL

## EMPLEO NO AGRÍCOLA:

**Niños de 14 y 15 años NO PUEDEN** trabajar en ninguna de las ocupaciones peligrosas mencionadas anteriormente ni en empleos de comunicaciones o servicios públicos, trabajos de construcción o reparación, conducción de un vehículo motor o asistencia al conductor, ocupaciones de manufactura y minería, maquinaria motorizada o aparatos de elevación distintos de las típicas máquinas de oficina, ocupaciones de procesamiento, empleos de mensajería pública, transporte de personas o mercancías, salas de trabajo donde se manufacturan, extraen o procesan productos, o en almacenes y depósitos.

**Niños de 14 y 15 años PUEDEN** trabajar fuera del horario escolar en varios empleos no manufactureros, no mineros y no peligrosos bajo las siguientes condiciones: No más de 3 horas en un día escolar o 18 horas en una semana escolar; 8 horas en un día no escolar o 40 horas en una semana no escolar. Además, el trabajo no puede comenzar antes de las 7 a.m. ni terminar después de las 7 p.m., excepto del 1 de junio al Día del Trabajo, cuando las horas nocturnas se extienden hasta las 9 p.m. Se aplican reglas diferentes en el empleo agrícola. Ejemplos de trabajos permitidos incluyen oficina, tienda de comestibles, tienda minorista, restaurante, cine, parque de béisbol, parque de atracciones o estación de servicio de gasolina.

## **Niños de 16 a 18 años**

Un empleado debe tener al menos 16 años para trabajar en la mayoría de los empleos no agrícolas. Ninguna persona menor de 18 años puede trabajar en cualquier ocupación declarada peligrosa por el Secretario del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) o el Comisionado del Departamento de Trabajo de Vermont. Las siguientes ocupaciones han sido declaradas peligrosas (consulte las normas de trabajo infantil para obtener información adicional):

### **Ocupaciones Peligrosas**

Fabricación y almacenamiento de explosivos, conducir un vehículo motor y ser ayudante externo en un vehículo motor; minería de carbón, tala y aserrado, máquinas de carpintería motorizadas, exposición a sustancias radiactivas, aparatos de elevación motorizados, máquinas motorizadas para formar, perforar y cortar metales, minería, distinta de la minería del carbón, empaçado o procesamiento de carne (incluido el uso de máquinas motorizadas para cortar carne), máquinas de panadería motorizadas, máquinas de productos de papel motorizadas, fabricación de ladrillos, tejas y productos relacionados, sierras circulares motorizadas, sierras de cinta y cizallas guillotinas, operaciones de demolición, desmantelamiento de barcos, operaciones de techado u operaciones de excavación. Existen algunas exenciones para programas de aprendizaje/aprendiz estudiantes en algunas de estas ocupaciones peligrosas.

**Se requiere ser mayor de 18 años para trabajar en cualquier trabajo no agrícola peligroso mencionado.**

## EMPLEO AGRÍCOLA:

Al cumplir **16 años**, una persona puede realizar cualquier trabajo en la agricultura. Un joven de **14 o 15 años** puede trabajar en la agricultura, en cualquier granja, pero solo en trabajos no peligrosos. Un joven de **12 o 13 años** solo puede trabajar en la agricultura en una granja si un padre ha dado permiso por escrito o si un padre está trabajando en la misma granja que su hijo, y únicamente en trabajos no peligrosos.

Si el joven es menor de **12 años**, solo puede trabajar en la agricultura en una granja si la granja no está obligada a pagar el salario mínimo federal. Según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA), las granjas "pequeñas" están exentas de los requisitos de salario mínimo. Una granja "pequeña" se define como cualquier granja que no haya utilizado más de 500 "días-hombre" de labor agrícola en cualquier trimestre (período de 3 meses) durante el año calendario anterior. Un "día-hombre" es cualquier día durante el cual un empleado trabaja al menos una hora. Si la granja es "pequeña," los trabajadores menores de 12 años solo pueden ser empleados con el permiso de un padre y solo en trabajos no peligrosos.

### **Las ocupaciones agrícolas peligrosas incluyen:**

- Operar un tractor de más de 20 caballos de fuerza de TDF (toma de fuerza) o conectar o desconectar implementos o partes a dicho tractor.
- Operar o ayudar a operar maquinaria como cosechadora de maíz, cosechadora de algodón, combinada de cereales, cortadora de heno, cosechadora de forraje, empacadora de heno, excavadora de papas o desgranadora móvil de guisantes; moledora de alimento, secadora de cultivos, soplador de forraje, transportador de sinfín o mecanismo de descarga de un vagón o remolque auto-descargable no basado en gravedad; o excavadora de hoyos para postes, hincadora de postes motorizada, o cultivador rotativo no manual, zanjadora o equipo de movimiento de tierras; montacargas; combinada de papas; o sierra circular, de banda o motosierra motorizada.
- Trabajar en una granja en un corral, redil o establo ocupado por un toro, verraco o caballo semental para reproducción, o una cerda con lechones lactantes, o una vaca con ternero recién nacido con el cordón umbilical presente.
- Cargar, descargar, talar, cortar o arrastrar madera con un diámetro de base (extremo grande) de más de 6 pulgadas.
- Trabajar desde una escalera o andamio a una altura de más de 20 pies.
- Conducir un autobús, camión o automóvil al transportar pasajeros, o viajar en un tractor como pasajero o ayudante.

**La Igualdad de Oportunidades es la Ley.** El Estado de Vermont es un Empleador de Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa. Se alienta la presentación de solicitudes por parte de mujeres, personas con discapacidades y personas de diversos antecedentes culturales. Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades. 711 (Servicio TTY/Radiodifusión) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Trabajo de Vermont).

WH-4 (9/07)

## Licencia Parental, Licencia Familiar y Licencia Familiar a Corto Plazo

La Ley de **Licencia Parental** de Vermont cubre a los empleadores con 10 o más trabajadores que trabajen un promedio de 30 horas por semana a lo largo de un año..

La Ley de **Licencia Familiar** de Vermont, que incluye la Licencia Familiar a Corto Plazo, cubre a los empleadores con 15 o más trabajadores que trabajen un promedio de 30 horas por semana a lo largo de un año.

Un trabajador que ha laborado un promedio de 30 horas semanales durante un año para un empleador cubierto tiene derecho a hasta 12 semanas de licencia no remunerada en un período de 12 meses:

- **Licencia Parental:** durante el embarazo y/o después del parto; o dentro de un año tras la colocación inicial de un niño de 16 años o menos con el trabajador con fines de adopción;
- **Licencia Familiar:** por una enfermedad grave del trabajador, su hijo, hijastro, pupilo, hijo de crianza, pareja de unión civil, padre, cónyuge o padre del cónyuge del trabajador;

y, además de lo previsto en 21 V.S.A. Sec. 472, un trabajador tiene derecho a una **licencia familiar a corto plazo** de hasta 4 horas en un período de 30 días (máximo de 24 horas en 12 meses) de licencia no remunerada:

**Licencia Familiar a Corto Plazo:** para participar en actividades preescolares o escolares directamente relacionadas con el avance académico del hijo, hijastro, hijo de crianza o pupilo del trabajador que vive con él; para asistir o acompañar al hijo, hijastro, hijo de crianza o pupilo que vive con el trabajador, o al padre, cónyuge o suegro del trabajador a **citas médicas o dentales de rutina**; para acompañar al padre, cónyuge o suegro del trabajador a **otras citas para servicios profesionales** relacionados con su cuidado y bienestar; para responder a una **emergencia médica** que involucre al hijo, hijastro, hijo de crianza o pupilo del trabajador que vive con él, o al padre, cónyuge o suegro del trabajador.

El trabajador debe proporcionar un aviso razonable por escrito de la intención de tomar licencia **familiar o parental**, incluyendo las fechas previstas de inicio y finalización de la licencia. El empleador no puede requerir un aviso con más de 6 semanas de anticipación al nacimiento o adopción. Si se alega enfermedad grave, el empleador puede exigir una certificación de un médico. Para la **licencia familiar a corto plazo**, el trabajador debe dar aviso lo antes posible, al menos siete días antes de que se tome la licencia, a menos que esperar siete días pueda tener un impacto significativamente negativo en el miembro de la familia del empleado.

El trabajador puede usar hasta seis semanas de licencia por enfermedad, vacaciones u otro tiempo acumulado remunerado, pero no está obligado a hacerlo. El uso de la licencia pagada no extiende el total de tiempo de licencia.

El empleador debe mantener todos los beneficios del trabajador durante la licencia, aunque puede pedirle que contribuya al costo a la tasa actual.

Al regresar de la licencia, al trabajador se le debe ofrecer el mismo puesto que tenía anteriormente o uno comparable con igual salario, beneficios, antigüedad y otras condiciones.

**Excepciones:** Un trabajador no tiene derecho a licencia bajo la Ley de Licencia Parental y Familiar si el empleador puede demostrar con evidencia clara y convincente que:

- **Despido:** durante el período de licencia, el empleo del trabajador habría sido terminado o el trabajador habría sido despedido por razones no relacionadas con la licencia; o
- **Servicios Únicos:** el trabajador realizaba servicios únicos y contratar un reemplazo permanente durante la licencia, después de notificar al trabajador la intención de hacerlo, era la única alternativa disponible para el empleador para evitar un daño económico sustancial y grave.

**Esta ley establece un estándar mínimo para los derechos de licencia parental y familiar. No impide que un empleador ofrezca una política de licencias más generosa ni reduce la obligación del empleador en virtud de un acuerdo de negociación colectiva o de un programa existente que brinde derechos de licencia mayores a los que exige la ley.**

### LOS EMPLEADOS ESTÁN PROTEGIDOS CONTRA CUALQUIER TIPO DE REPRESALIA RELACIONADA CON LA APLICACIÓN DE ESTA LEY.

Un trabajador perjudicado por una violación de esta ley puede:

- presentar una demanda privada para obtener un mandato judicial, daños económicos, incluidos salarios futuros perdidos por un período que no exceda un año, honorarios de abogados y costos judiciales;
- **(si no es un trabajador estatal)** presentar una queja en la Oficina del Procurador General al **828-3657**, o **(si es un trabajador estatal)** presentar una queja en la Comisión de Derechos Humanos de Vermont al **828-2480**. Estas agencias pueden investigar su queja e iniciar acciones en la corte para hacer cumplir esta ley.

**Para obtener copias de este cartel, llame al Departamento de Trabajo de Vermont al 802-951-4083 o visite nuestro sitio web en: <http://labor.vermont.gov/wordpress/wp-content/uploads//WH-14-Parental-Family-Leave-Poster.pdf>**

#### La Igualdad de Oportunidades es la Ley

El Estado de Vermont es un Empleador de Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa. Se alienta la presentación de solicitudes por parte de mujeres, personas con discapacidades y personas de diversos orígenes culturales. Hay ayudas y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades. 711 (Servicio TTY/Radiodifusión) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Trabajo de Vermont).

WH-14 (06/19)



# AVISO

## SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE VERMONT

### TASA DE SALARIO MÍNIMO

Desde el 01/01/25	\$14.01 por hora
Desde el 01/01/24	\$13.67 por hora
Desde el 01/01/23	\$13.18 por hora

### TASA BÁSICA DE SALARIO (EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINA)

Desde el 01/01/25	\$7.01 por hora
Desde el 01/01/24	\$6.84 por hora
Desde el 01/01/23	\$6.59 por hora

### CRÉDITO MÁXIMO DE PROPINA PERMITIDO

Desde el 01/01/25	\$7.00 por hora
Desde el 01/01/24	\$6.83 por hora
Desde el 01/01/23	\$6.59 por hora

### INFORMACIÓN ADICIONAL

**Empleados de Servicio o que Reciben Propina:** Un "empleado de servicio o que recibe propina" se refiere a un empleado de un hotel, motel, lugar turístico o restaurante que habitualmente y de manera regular recibe más de \$120.00 al mes en propinas por brindar un servicio directo y personal a los clientes.

**Tasa Básica de Salario:** La tasa básica de salario es la contribución mínima requerida por parte del empleador hacia el salario mínimo para empleados de servicio o que reciben propina. Si un empleado no recibe suficientes propinas durante la semana laboral para, al menos, alcanzar el salario mínimo por todas las horas trabajadas en esa semana, el empleador debe compensar la diferencia.

Departamento de Trabajo de Vermont - División de Salarios y Horas

63 Pearl Street Burlington, Vermont 05401

[Labor.WageHour@vermont.gov](mailto:Labor.WageHour@vermont.gov)

Teléfono: (802) 951-4083 | Fax: (802) 865-7655



[Labor.Vermont.gov/Rights-and-Wages](http://Labor.Vermont.gov/Rights-and-Wages)

VT03S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# AVISO

## EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL



Según la ley de Vermont, el acoso sexual es ilegal y está prohibido por la **Ley de Prácticas de Empleo Justas de Vermont** (VFEPa) (Título 21, Capítulo 5, Subcapítulo 6 de los Estatutos de Vermont) y el **Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964** (42 United States Code Sección 2000e et seq.).

**La ley de Vermont protege a todos los trabajadores, no solo a los empleados.** A partir del 1 de julio de 2018, las protecciones de Vermont contra el acoso sexual se extienden a todas las personas contratadas "para realizar trabajos o servicios", incluso si no son "empleados" según la ley estatal o federal. Las referencias a "empleador", "empleado" y "empleo" a continuación deben entenderse como aplicables a acuerdos de trabajo más allá de la relación tradicional empleador-empleado.

El "**Acoso Sexual**" es una forma de discriminación por sexo y se refiere a insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, físicas, escritas, auditivas o visuales de naturaleza sexual cuando:

- (A) Se hace que la aceptación de dicha conducta sea, explícita o implícitamente, un término o condición del trabajo, o
- (B) La aceptación o rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como un componente de la base para decisiones laborales que afectan a ese individuo, o
- (C) La conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral del individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

**El acoso sexual no necesita ser grave o generalizado para ser ilegal.**

Employers must ensure a workplace free of sexual harassment for all individuals performing work or services. Every supervisor is responsible for promptly responding to or reporting any complaint or suspected acts of sexual harassment.

Los empleadores **deben** garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual para todas las personas que realizan trabajos o servicios. Cada supervisor es responsable de responder rápidamente a cualquier queja o actos sospechosos de acoso sexual o de informarlos.

### Ejemplos de acoso sexual incluyen:

Insinuaciones sexuales no deseadas • Comentarios sugestivos o lascivos • Abrazos, toques, besos no deseados • Solicitudes de favores sexuales • Carteles, caricaturas o dibujos pornográficos • Chistes y bromas sexuales no deseados.

### Las consecuencias por cometer acoso sexual pueden incluir:

Medidas disciplinarias • Desde una advertencia verbal hasta el despido • Indemnizaciones y otras compensaciones para la víctima • Multas civiles de hasta \$10,000 por violación • Sanciones penales.

Se alienta a los empleados o personas contratadas para realizar trabajos o servicios que crean haber sido objeto de acoso sexual o represalias por quejarse del acoso sexual a que informen de la situación lo antes posible a uno o más de los siguientes.

- (a) Su supervisor;
- (b) \_\_\_\_\_ (el jefe de esta organización);
- (c) La persona designada para recibir dichas quejas e informes:
- (d) Nombre y Título: \_\_\_\_\_  
Dirección y Número de Teléfono \_\_\_\_\_

Las personas mencionadas anteriormente también pueden proporcionar copias de la política escrita de acoso sexual de este empleador.

**El empleador investigará y responderá rápidamente a todos los informes y conocimientos de acoso sexual.**

También puede comunicarse con la **Oficina del Procurador General del Estado de Vermont**, 109 State Street, Montpelier, VT 05609-1001 (888-745-9195 (Línea Gratuita VT) o 802-828-3657; [ago.civilrights@vermont.gov](mailto:ago.civilrights@vermont.gov)). Si trabaja para un empleador con al menos 15 empleados, también puede comunicarse con la **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo**, Edificio Federal John F. Kennedy, 475 Government Center, Boston, MA 02203 (617-565-3196). También puede comunicarse con la **Comisión de Derechos Humanos**, 14-16 Baldwin Street, Montpelier, VT 05633-6301 (800-416-2010 (Línea Gratuita VT) o 802-828-2480; [human.rights@vermont.gov](mailto:human.rights@vermont.gov)) si trabaja para una Agencia del Estado de Vermont.

Vigente a partir del 1 de julio de 2023



# SEGURO DE DESEMPLEO

**Si ha quedado desempleado o sus horas de trabajo se han reducido, podría ser elegible para**  
**BENEFICIOS DE DESEMPLEO**

Llame al  
**Departamento de Trabajo de Vermont**

**1-877-214-3330**

(gratis)

Servicio TTY/Radiodifusión al 711  
Servicios TDD al 1-800-650-4152

**Si se ve obligado a dejar su trabajo como resultado de violencia doméstica, violencia sexual o acoso, podría ser elegible para beneficios bajo el Programa de Empleo Transitorio para Sobrevivientes de Violencia Doméstica y Sexual. Al hablar con un representante al número gratuito mencionado anteriormente, por favor solicite hablar con el Gerente del Programa de Violencia Doméstica.**

**Para obtener ayuda profesional gratuita para encontrar un trabajo, una pasantía o oportunidades de capacitación laboral, visite un Centro de Recursos de Carrera del Departamento de Trabajo cerca de usted.**

**Para encontrar su Centro local, visite:  
[labor.vermont.gov](http://labor.vermont.gov) o llame al 888-807-7072**

Hay ayudas y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades. Los servicios de interpretación también están disponibles para personas con dominio limitado del inglés.



A proud partner of the [americanjobcenter](http://americanjobcenter.net) network



**Labor Law Compliance Center**  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

VT05S



# Protección de Seguridad y Salud en el Trabajo

*El Código de Seguridad y Salud Ocupacional de Vermont (Título 21 V.S.A. Capítulo 3, Subcapítulos 4 y 5, y las reglas adoptadas allí) proporciona protección de seguridad y salud laboral para los trabajadores.*

*El propósito de la ley es garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el estado.*

- Tiene derecho a notificar a su empleador o a VOSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Puede pedirle a VOSHA que mantenga su nombre confidencial.
- Tiene derecho a solicitar una inspección de VOSHA si cree que hay condiciones inseguras e insalubres en su lugar de trabajo.
- Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Puede presentar una queja ante VOSHA dentro de los 30 días posteriores a la discriminación por parte de su empleador por hacer quejas de seguridad y salud o por ejercer sus derechos bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Vermont.
- Tiene derecho a ver las citaciones de VOSHA emitidas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en o cerca del lugar de la supuesta violación.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo antes de la fecha indicada en la citación y debe certificar que estos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Tiene derecho a obtener copias de sus registros médicos o registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y perjudiciales.
- Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.
- El estatuto establece que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas de seguridad o salud, o por ejercer de otro modo sus derechos bajo el Código.
- El estatuto también establece que los empleados que sean discriminados pueden presentar una acción privada en la Corte Superior para obtener el alivio apropiado, incluyendo la reinstalación, triple salarios, daños, costos y honorarios razonables de abogados.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Ley OSHA), P.L. 91-596, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres trabajadores en todo el país. Para obtener más información sobre los programas federales de OSHA, llame al 1-800-321-OSHA o visite el sitio web de OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Vermont (VOSHA), dentro del Departamento de Trabajo de Vermont, tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en Vermont. Para presentar una queja, informar una emergencia o solicitar asesoramiento o asistencia de VOSHA, llame al 1-800-287-2765.

Bajo un plan aprobado el 1 de octubre de 1973 por el Departamento de Trabajo de EE. UU., Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), el Estado de Vermont está proporcionando protección de seguridad y salud laboral para los trabajadores en todo el estado. OSHA supervisará la operación de este plan para asegurar que continúe mereciendo la aprobación. Cualquier persona puede presentar una queja respecto a la administración de este plan por parte de Vermont directamente a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, Edificio Federal John F. Kennedy, Sala E-340, Boston, MA, 02203, Teléfono (617) 565-9860.

## ASISTENCIA E INFORMACIÓN:

El plan establece que los empleadores y empleados pueden solicitar asistencia gratuita para cumplimiento voluntario o capacitación, la cual es proporcionada por el personal de Project WorkSAFE que no se encarga de la aplicación de la ley.

**1-800-287-2765**  
**[www.labor.vermont.gov](http://www.labor.vermont.gov)**

Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable.

**¡ES LA LEY!**



Para más información, incluidos copias del Código y de normas específicas de seguridad y salud, comuníquese con:

**Project WorkSAFE**  
Departamento de Trabajo  
5 Green Mountain Drive  
P. O. Box 488  
Montpelier, Vermont 05601-0488  
Teléfono (888) SAFE-YES  
Línea gratuita al 1-888-723-3937.



**VERMONT**  
DEPARTMENT OF LABOR

(03/14)



# denunciante

## Ley de Protección al Denunciante en el Sector de la Salud



La ley de Vermont (Título 21, V.S.A., Secciones 507 - 509) requiere que todos los hospitales y residencias de ancianos coloquen este aviso.

### Existe protección para los empleados de atención médica que denuncian o se niegan a cometer actos ilegales\*

#### Es ilegal que su empleador lo despida, amenace, tome represalias contra usted o lo trate de manera diferente porque:

1. Informó sobre una violación legal de su empleador a alguien, entidad u organismo público;
2. Informó sobre un error médico o la calidad inadecuada de la atención al paciente por parte de su empleador a cualquier persona, entidad u organismo público;
3. Informó sobre algo que pone en riesgo la salud o seguridad de alguien;
4. Se opuso o se negó a participar en cualquier actividad, política o práctica de su empleador que razonablemente crea que es una violación de la ley, constituye una calidad de atención inadecuada, o pondrá en peligro su vida; o
5. Usted ha participado en una investigación o audiencia llevada a cabo por el gobierno.

#### Está protegido por esta ley ÚNICAMENTE si:

1. Trabaja para un hospital o residencia de ancianos; y
2. Informa a su empleador sobre el problema y permite un tiempo razonable para que sea corregido; o
3. Tiene una buena razón para creer que su empleador no corregirá el problema.

#### Si ha sido despedido o su empleador ha tomado represalias en su contra debido a una violación de esta ley, usted puede:

1. Utilizar cualquier proceso interno disponible, procedimiento de queja u otro proceso similar disponible para mantener o restablecer cualquier pérdida de derechos laborales con su empleador; o
2. Presentar una acción en el tribunal superior del condado donde ocurrió la represalia por parte de su empleador.

Para reportar una violación, condición o práctica insegura, o un acto ilegal en su lugar de trabajo, comuníquese con:

(El empleador debe completar esta información)

\_\_\_\_\_  
(Nombre)

\_\_\_\_\_  
(Título)

\_\_\_\_\_  
(Ubicación)

\_\_\_\_\_  
(Teléfono)



**\* Se puede encontrar una copia del estatuto completo en:**

**<http://legislature.vermont.gov/statutes/chapter/21/005>**

**Este cartel puede ser reproducido.**

#### PARA MÁS INFORMACIÓN

LLAME AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE VERMONT | 1-802-828-0267  
Servicio TTY/Radiodifusión al 711 | Servicios TDD al 1-800-650-4152

Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud para personas con discapacidades.  
Los servicios de interpretación también están disponibles para personas con conocimiento limitado del inglés.

VT07S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



**Responsabilidad del Empleador y  
Compensación para Trabajadores**

**AVISO A LOS EMPLEADOS**

Este empleador, \_\_\_\_\_, ha cumplido con las disposiciones del Título 21 de los Estatutos de Vermont, Anotado §687, al obtener la cobertura de Seguro de Compensación para Trabajadores a través de:

---

(Compañía Aseguradora)

Los beneficios por tiempo perdido, gastos médicos, discapacidad o muerte debido a una lesión laboral están disponibles a través de la compañía mencionada.

- El empleado lesionado **DEBE** notificar inmediatamente a su empleador sobre la lesión.
- El empleador **DEBE** presentar un Reclamo del Empleado y el Primer Informe de Lesiones del Empleador (Formulario 1) ante el Departamento de Trabajo de Vermont dentro de las 72 horas posteriores a la notificación de una lesión que requiera atención médica o resulte en pérdida de tiempo de trabajo. Además, el empleador debe proporcionar una copia del Formulario 1 al trabajador lesionado y a la compañía aseguradora.
- Si el empleador no presenta un Primer Informe, el empleado puede presentar una Notificación de Lesión y Reclamo de Compensación (Formulario 5) ante el Departamento de Trabajo de Vermont dentro de los seis meses posteriores a la fecha de la lesión.
- La información sobre los derechos y beneficios de los trabajadores lesionados está disponible en el sitio web de Compensación para Trabajadores del departamento en <http://www.labor.vermont.gov> o llamando al (802) 828-2286.

**La Igualdad de Oportunidades es la Ley**

El Estado de Vermont es un Empleador de Igualdad de Oportunidades y Acción Afirmativa. Se alienta la presentación de solicitudes por parte de mujeres, personas con discapacidades y personas de diversos orígenes culturales. Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud de personas con discapacidades. 711 (Servicio TTY/Relay) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Trabajo de Vermont).

# AVISO

## Derechos de Reinstalación por Compensación para Trabajadores

LA LEY DE VERMONT REQUIERE LA PUBLICACIÓN DE ESTE AVISO

21 VSA §643b Reinstalación; antigüedad y beneficios protegidos

Esta ley establece que un empleador que emplea regularmente a **diez o más** personas (al menos 10 de las cuales trabajan más de 15 horas a la semana) tiene la obligación de recontractar a un trabajador que haya sufrido una lesión relacionada con el trabajo, **siempre que** se cumplan las siguientes condiciones:

1. El trabajador se recupere de la lesión dentro de dos (2) años desde el inicio de la discapacidad; y
2. El trabajador mantenga al empleador informado de su interés en la reinstalación y de su dirección postal actual; y
3. El trabajador tenía la expectativa de continuar trabajando si la lesión no hubiera ocurrido; y
4. El trabajador es físicamente capaz de realizar su trabajo anterior, si está disponible, o un puesto alternativo adecuado.

La reinstalación debe incluir todos los beneficios acumulados hasta la fecha de la lesión, incluyendo tanto la antigüedad como el tiempo de permiso acumulado. Obviamente, dichos beneficios no tienen que acumularse **durante** el período de discapacidad efectiva.

Téngase en cuenta que el derecho a la reinstalación se aplica únicamente al primer trabajo adecuado **disponible**. Por lo tanto, el empleador no está obligado a crear un puesto "extra" para un trabajador que regresa ni a despedir a un empleado actual para cumplir con esta ley.

Si tiene preguntas respecto a lo anterior, por favor comuníquese con el Departamento de Trabajo de Vermont, División de Compensación para Trabajadores y Seguridad, al 802-828-2286 o visite nuestro sitio web: [www.labor.vermont.gov](http://www.labor.vermont.gov).

[www.labor.vermont.gov](http://www.labor.vermont.gov)

### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONTACTE:

Departamento de Trabajo de Vermont  
P. O. Box 488  
Montpelier, Vermont 05601-0488

Email: [LABOR.WCComp@vermont.gov](mailto:LABOR.WCComp@vermont.gov)

Teléfono: (802) 828-2286

TDD: (800) 650-4152

Fax: (802) 828-2195





## **PUBLICACIÓN DE REGISTROS DE SEGURIDAD AVISO A LOS EMPLEADOS**

Según la ley de Vermont (21 V.S.A. §691a), todos los empleadores de Vermont deben informar a sus empleados dónde pueden revisar el registro de seguridad laboral del empleador, incluidas las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Los datos del empleador estarán disponibles para su revisión por cualquier empleado y por el Comisionado de Trabajo, pero esta información no será de acceso público.

Los datos del empleador están disponibles en:

---

(Ubicación)

Contacto del Empleador:

---

(Nombre)

Teléfono del Trabajo: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Para más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Vermont al (802) 828-2286.



# Ley de Tiempo por Enfermedad Devengado de Vermont

## Aviso de Derechos del Empleado

### ¿CÓMO SE GANA EL TIEMPO POR ENFERMEDAD?

Un empleado acumula una hora de tiempo por enfermedad por cada 52 horas trabajadas, incluyendo horas extras, y puede usar hasta 40 horas a partir de 2019.

### ¿CÓMO SE PUEDE UTILIZAR EL TIEMPO POR ENFERMEDAD?

Un empleado puede usar el tiempo por enfermedad cuando el empleado o su hijo, padre, abuelo, cónyuge o suegro está enfermo o lesionado. Esto incluye ayudar a un familiar a obtener atención médica o viajar a una cita relacionada con su cuidado a largo plazo, o abordar los efectos de la violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Un empleado puede usar el tiempo por enfermedad devengado para cuidar a un familiar porque la escuela o el lugar de trabajo del familiar está cerrado por razones de salud pública o seguridad.



### **PARA MÁS INFORMACIÓN,**

o para reportar presuntas violaciones de la ley,  
comuníquese con la

**Departamento de Trabajo de Vermont al  
1-802-828-0267**

### ¿CUÁNDO COMIENZA LA ACUMULACIÓN?

Un empleado comienza a acumular tiempo por enfermedad el 1 de enero de 2017 o en su primer día de empleo, lo que ocurra más tarde.

### ¿HAY UNA EXCEPCIÓN PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS?

Una pequeña empresa que emplea a cinco o menos empleados a tiempo completo no estará sujeta a la ley hasta el 1 de enero de 2018.

### ¿CUÁNDO SE PUEDE USAR EL TIEMPO POR ENFERMEDAD REMUNERADO?

Un empleador puede permitir usar el tiempo por enfermedad a medida que se acumula o imponer un período de espera de hasta un año después del 1 de enero de 2017 o del primer día de empleo.

### ¿TODOS LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO AL TIEMPO POR ENFERMEDAD?

No todos los empleados están sujetos a las protecciones de la ley. Hay exenciones limitadas para ciertos tipos de empleo, así como para algunos empleados temporales y a tiempo parcial. Para obtener una lista completa, visite:

<http://legislature.vermont.gov/statutes/section/21/005/00481>



# Acomodos para Empleados Embarazados En Vermont

## Aviso de Derechos del Empleado

### ¿CUÁL ES LA LEY?

Una empleada con una condición relacionada con el embarazo tiene derecho a acomodos razonables en el lugar de trabajo para realizar su trabajo. Una condición relacionada con el embarazo es aquella causada por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada con el embarazo o el parto. La ley se aplica a todos los lugares de trabajo de Vermont y a todas las empleadas embarazadas.

### ¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR?

1 de Enero de 2018

### ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR?

Cuando los empleados solicitan un acomodo razonable relacionado con el embarazo, el empleador debe tomarse el tiempo para trabajar con el empleado y cumplir con la solicitud. Ignorar una solicitud, tomar represalias contra el empleado o despedirlo por solicitar un acomodo razonable podría exponer al empleador a daños y sanciones civiles.

### ¿TIENE UN EMPLEADOR QUE CONCEDER CADA SOLICITUD DE ACOMODO?

Un empleador puede rechazar un acomodo razonable si este constituye una carga excesiva. Un acomodo crea una carga excesiva si resultaría significativamente difícil, excesivamente costoso o impracticable de implementar.

### ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DEL EMPLEADO?

Si siente que necesita acomodos razonables para realizar su trabajo, debe solicitarlos comunicándose con su empleador.

Ejemplos de acomodos relacionados con el embarazo incluyen, pero no se limitan a:

- Más pausas para el baño, la ingesta de agua o descanso
- Acceso a una silla o taburete
- Tiempo libre para citas prenatales
- Un espacio privado y limpio para amamantar
- Asistencia con tareas específicas, como trabajo manual o levantamiento pesado
- Tiempo libre para recuperarse de condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto

Si siente que necesita acomodos razonables para realizar las funciones esenciales de su trabajo, debe solicitarlos comunicándose con su empleador.



### PARA MÁS INFORMACIÓN:

ESTADO DE VERMONT  
OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL:  
109 State Street, Montpelier, VT 05602  
888-745-9195 or 802-828-3657  
AGO.CivilRights@vermont.gov

También puede contactar a la  
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05633  
800-416-2010 or 802-828-2480  
human.rights@vermont.gov  
www.hrc.vermont.gov

NOVIEMBRE 2017



# Protecciones Laborales para Víctimas de Delitos

## Aviso de Derechos del Empleado

### ¿CUÁL ES LA LEY?

Según la ley de Vermont, las presuntas víctimas están protegidas contra el acoso u otras formas de discriminación por parte de los empleadores debido a su condición de presuntas víctimas. Además, los empleadores están obligados a proporcionar a las presuntas víctimas un permiso no remunerado con protección de empleo para asistir a ciertos procedimientos legales relacionados con un delito pertinente.

### VIGENTE A PARTIR DE:

1 de Julio de 2022

### ¿QUIÉN ES UNA PRESUNTA VÍCTIMA?

Según la ley, una "presunta víctima" es una persona que:

- Se alega que ha sufrido;
- Ha sufrido una lesión física, emocional o financiera, o la muerte;
- Como resultado directo de la comisión o intento de comisión de un delito;
- Como resultado directo de la comisión o intento de comisión de un acto de delincuencia;
- En una declaración jurada presentada por las fuerzas del orden ante un fiscal o una jurisdicción competente; o
- El miembro de la familia de una presunta víctima que: es menor de edad, ha sido declarado incompetente, se alega que ha sufrido una lesión física o emocional como resultado; o falleció como resultado del presunto delito o acto de delincuencia.

### DERECHOS DEL EMPLEADO

Los empleados que son presuntas víctimas tienen el derecho a tomar un permiso no remunerado para asistir a:

- Procedimientos penales en los que el empleado es una presunta víctima y tiene un derecho u obligación legal de comparecer en el procedimiento;
- Audiencias de protección contra el abuso y audiencias sobre negligencia o explotación cuando el empleado es demandante; o
- Audiencias relacionadas con una orden contra el acoso o agresión sexual.

Mientras estén de permiso como presuntas víctimas, los empleados pueden utilizar cualquier permiso por enfermedad acumulado, permiso por vacaciones u otro permiso remunerado. Los empleados deben seguir recibiendo beneficios laborales durante el permiso y tienen el derecho de volver a su mismo puesto o a una posición comparable al regresar.



### PARA MÁS INFORMACIÓN:

PROCURADOR GENERAL DE VERMONT  
UNIDAD DE DERECHOS CIVILES  
109 State St., Montpelier, VT 05062  
888-745-9195 O 802-828-3657  
AGO.CivilRights@Vermont.gov

### COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05062  
416-2010 O 802-828-2480  
www.hrc.Vermont.gov