VERMONT

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: VT50SP
Compliance Code: VT-1123-F04 • Check Compliance By Scanning Here

VERMONT & FEDERAL LABOR LAW POSTER

Conozca sus Derechos: **La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**
La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

CARTEL DEL TRABAJO DE NIÑO

TRABAJO NO AGRÍCOLA

Niños entre 14 y 15 años NO PUEDEN trabajar en ninguna de las ocupaciones riesgosas citadas y tampoco pueden trabajar en ocupaciones en comunicaciones o servicio público, trabajos de construcción o reparación, conducir un vehículo motorizado o de ayudante del conductor, ocupaciones de elaboración o minería, maquinaria motorizada o aparatos de elevación diferentes a las máquinas típicas de oficina, ocupaciones de procesamiento, trabajos de mensajero público, transporte de personas o bienes, talleres donde los productos son elaborados, minados o procesados, o almacenados y depositados

Niños entre 14 y 15 años PUEDEN trabajar por fuera de las horas de colegio en varias labores que no impliquen la fabricación, minería o labores riesgosas, bajo las siguientes condiciones: No más de 3 horas en un día de colegio o 18 horas en una semana escolar; 8 horas en un día no escolar o 40 horas en una semana no escolar. También, el trabajo no debe empezar antes de las 7 a.m. o terminar después de las 7 p.m., excepto desde Junio 1 hasta el Día del Trabajo, cuando las horas nocturnas se extienden hasta las 9 p.m. Aplican reglas diferentes para los trabajos agrícolas. Ejemplos de trabajos permitidos incluyen oficinas, tiendas de bienes, tiendas al por menor, restaurantes, cines, parques de beisbol, parques de diversiones, o estaciones de gasolina.

Niños entre 16-18 años
Un trabajador debe tener al menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de labores no agrícolas. Ninguna persona menor de 18 años puede trabajar en cualquier ocupación declarada riesgosa por la Secretaria del USDOL o el Comisionado de la Departamento de Trabajo de Vermont.. Las siguientes ocupaciones han sido declaradas riesgosas (ver las reglas de trabajo infantil para información adicional):

Ocupaciones Peligrosas
Elaboración y depósito de explosivos, conducir un vehículo y ser un ayudante externo en un motor vehicular; minería de carbón, tala de árboles, máquinas de carpintería motorizadas, exposición a sustancias radioactivas, aparatos motorizados para elevar, máquinas motorizadas para moldear, perforar y esquilar metales, minería, diferente a minería de carbón, empaque o procesamiento de carnes (incluyendo el uso de máquinas motorizadas de corte de la carne), máquinas motorizadas de panadería, máquinas motorizadas para productos de papel, elaboración de ladrillos, tejas, y productos relacionados, sierras circulares motorizadas, sierras de banda, cizallas de guillotina, operaciones de destrucción, demolición y desguace, operaciones de techado, u operaciones de excavación. Hay algunas excepciones para los programas de aprendices/estudiantes en algunas de estas ocupaciones riesgosas.

Una persona debe tener al menos 18 para trabajar en cualquier trabajo peligroso no agrícola, de los enunciados abajo.

TRABAJO AGRÍCOLA:
Una vez una persona cumple los **16 años de edad,** él o ella puede realizar cualquier trabajo agrícola.

Un joven entre los 14 y 15 años puede trabajar en el sector agrícola, en cualquier finca, pero solamente en ocupaciones no riesgosas.

Un joven entre 12 y 13 años puede trabajar en el sector agrícola en una finca si uno de los padres ha dado permiso escrito o si uno de los padres está trabajando en la misma finca que el joven, y únicamente en actividades no riesgosas.

Si el joven es menor de 12 años, solamente puede trabajar en el sector agrícola en una finca si la misma no está obligada a pagar el salario mínimo federal. Bajo el FLSA, "pequeñas" fincas están exentas del requisito de salario mínimo. "Pequeña" finca es cualquier finca no haya usado más de 500 "día-hombres" para la labor agrícola en cualquier cuarto de calendario (periodo de 3 meses) durante el año calendario anterior. "Día-hombre" significa cualquier día en el cual un trabajador labore al menos una hora. Si la finca es "pequeña", los trabajadores menores de 12 años pueden solamente ser empleados con un permiso paternal y únicamente en actividades no riesgosas.

Las actividades agrícolas riesgosas incluyen:
- Operar un tractor de más de 20 PTO (poder eléctrico adicional) caballos de fuerza, o conectando o desconectando implementos o partes de dicho tractor.
- Operando o ayudando a operar un recogedor de maíz, algodón, segadora de heno, cosechadora de comida, empacadora de heno, excavadora de papas, o recolector móvil de arvejas, trituradora de alimentos, secador de cosecha, soplador de forrajes, transportador de taladro, o el mecanismo de descenso auto descarga de un remolque o tractor; o, excavadora motorizada para huecos de postes, conducción motorizada de postes, o timón rotativo tipo no peatonal, equipo para trincheras o para mover tierra; camión para alzar; mezcla de papas; o sierras motorizadas circulares, banda de moto sierra.
- Trabajar en una finca en el patio, corral o establo ocupado por toros, jabalí, o semental para crianza, o cerdas amamantando, o vacas con recién nacido con cordón umbilical presente.
- Cargue, descargue, tala, corcovear, o derrapar con madera en el cabo (lado largo) con diámetro de más de 6 pulgadas.
- Trabajar desde una escalera o escalafón a una altura de más de 20 pies.
- Conducir un bus, camión o automóvil cuando se transportan pasajeros, o ir en un tractor como pasajero o ayudante.

Opportunity Igual Es El Estado De Law: El estado de Vermont es patrón de la oportunidad igual/de la acción afirmativa. Los usos de mujeres, de individuos con inhabilidades, y de la gente de fondos culturales diversos se animan. Las ayudas auxiliares y los servicios están disponibles a petición para los individuos con inhabilidades. 711 (servicio de TTY/Relay) o 802-828-4203 TDD (departamento de Vermont del trabajo). WH-4 (9/07)

whistleblower

Healthcare Whistleblower's Protection Act

Hay protección para los empleados de atención médica que informan o se nieguen a cometer actos ilegales *

Es ilegal que su empleador lo despida, lo amenace, o tome retaliaciones en su contra o le trate de forma diferente debido a que:
1. Usted reportó una violación a la ley por parte de su empleador a cualquier persona, entidad o institución;
2. Usted reportó un error médico o calidad indebida en el cuidado de un paciente por parte de su empleador o cualquier persona, entidad o institución;
3. Usted reportó algo que arriesga la salud o seguridad de alguien;
4. Usted ha objetado o se ha rehusado a participar en cualquier actividad, política, o práctica de su empleador que usted razonablemente cree que es una violación a la ley o constituye un cuidado de calidad indebida, o que pondrá en peligro su vida; o
5. Usted se ha visto involucrado en una investigación o audiencia por parte del gobierno.

Usted está protegido por esta ley **SOLO** si:
1. Usted es empleado de un hospital, o casa de reposo; y
2. Usted le menciona a su empleador el problema y permite un tiempo razonable para que sea corregido; o
3. Usted 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 a esta ley, usted puede:
1. Usar cualquier proceso interno, presentación de descargos o proceso similar disponible para mantener o restaurar cualquier pér dida de derechos laborales con su empleador; o
2. Presentar una acción en la corte superior del condado en donde la retaliación de su empleado llegue a ocurrir.

La ley de Vermont (Título 21, V.S.A., Secciones 507 - 509) requiere que cada hospital y hogar de ancianos publique este aviso.

Para reportar una violación, condición insegura o práctica o un acto ilegal en su lugar de trabajo, contacto:
(El empleador debe completar esta información)

(Nombre)

(Cargo)

(Ubicación)

(Teléfono)

*** Una copia del estatuto completo se puede encontrar en:**
http://legislature.vermont.gov/statutes/chapter/21/005
Este aviso puede copiarse.

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR
WWW.LABOR.VERMONT.GOV

PARA MÁS INFORMACIÓN
LLAME AL DEPARTAMENTO DE EMPLEO DE VERMONT | 1-802-828-0267 | TTY/Servicio de Relé al 711 | Servicios TDD al 1-800-650-4152
Los ayudantes y servicios auxiliares están disponibles bajo petición para personas con discapacidades.
Los servicios de interpretación también están disponibles para personas con dominio limitado del inglés.

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXCENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD
WH1462 SPA
REV 02/22

LICENCIA POR MATERNIDAD, LICENCIA FAMILIAR, Y LICENCIA FAMILIAR CORTA

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

La Ley de **Licencia por Maternidad** de Vermont aplica a los empleadores con 10 o más trabajador que trabajen un promedio de 30 horas por semana durante un año.

La Ley de **Licencia por Maternidad,** la cual incluye una Licencia Familiar Corta que aplica a empleadores con 15 o más trabajador que trabajen un promedio de 30 horas por semana durante un año.

Un trabajador que haya trabajado para un empleador al que aplique la ley, durante un período de 30 horas a la semana durante un año, tiene derecho a licencia bajo estas leyes. Durante cualquier período de 12 meses, el trabajador tiene derecho hasta a 12 semanas de licencia no paga:
- **Licencia por Maternidad:** durante el embarazo y/o nacimiento; o, dentro del año siguiente a la adopción de un niño de 16 años o menos de edad por parte del trabajador;
- **Licencia Familiar:** debido a enfermedad grave del trabajador, un hijo del trabajador, hijastro, hijo adoptivo, pareja en unión libre, padre o madre, cónyuge, o padre o madre del cónyuge;

y, además de la licencia establecida en 21 V.S.A. Sec. 472, un empleado tiene derecho a una **licencia familiar corta** de hasta 4 horas en cualquier período de 30 días (pero no más de 24 horas en cualquier período de 12 meses) de licencia no paga:

Permiso corto Familiar: para **participar en actividades preescolares o escolares** directamente relacionadas al progreso del hijo de trabajador, hijastro, custodiado o protegido que viva con el trabajador o con los padres del trabador, cónyuge o suegros, **en citas médicas u odontológicas**; para acompañar a los padres, cónyuge, o suegros del trabajador a otros compromisos para **servicios profesionales** relacionados con su cuidado y bienestar; para responder a una **emergencia médica** que involucre al hijo, hijastro, custodio o protegido del trabajador que viva con él o con los padres, cónyuges o suegros del trabajador.

El trabajador debe dar aviso escrito razonable de su intensión de tomar un permiso **familiar** o **paternal**, incluyendo las fechas anticipadas de inicio y terminación del permiso. El empleador no puede pedir un aviso previo de más de 6 semanas previas al nacimiento o adopción. Si se alega enfermedad seria, el empleador puede solicitar certificación médica. Para los **permisos familiares cortos**, un trabajador debe dar aviso lo más pronto posible, al menos siete días antes de cuando va a tomar el permiso a menos que esperar siete días pueda tener un impacto adverso significante en el familiar del trabajador.

Un trabajador puede escoger usar una licencia de enfermedad, o periodo de vacaciones, o cualquier otro permiso remunerado acumulado durante el permiso, hasta seis semanas. El empleador no puede solicitar al trabajador que lo haga. El uso de licencias remuneradas no se extiende a todo el tiempo del permiso al cual tiene derecho el trabajador.

El empleador debe continuar proveyendo todos los beneficios del trabajador sin modificación durante el periodo del permiso, pero puede solicitar al trabajador que contribuya con el costo a la tasa existente de la contribución del trabajador. En el retorno al trabajo, al trabajador se le debe ofrecer el trabajo desempeñado previamente o uno equiparable en salario, beneficios, antigüedad, y otros términos y condiciones.

Excepciones: Un trabajador no tiene derecho a licencia bajo la Ley de Licencia por Maternidad y Familiar si el empleador puede probar con evidencia clara y convincente que:
- **Despido:** durante el período de licencia el trabajo del trabajador tendría que ser despedido o el trabajador tendría que ser en paro temporal por razones no relacionadas a la licencia; o
- **Servicios únicos:** el trabajador realiza servicios únicos y contratar a un reemplazo permanente durante la licencia, después de darle aviso al trabajador de dicha intención, fue la única alternativa viable para evitar un daño económico grave o considerable.

Esta ley establece un estándar mínimo para los derechos a licencia de maternidad o familiar. No impide que un empleador ofrezca una política de licencia más generosa y no reduce la obligación del empleador bajo un acuerdo de negociación colectiva o un programa existente que establezca mayores derechos a los exigidos por la ley.

LOS EMPLEADOS ESTÁN PROTEGIDOS ANTE CUALQUIER RETALIZACIÓN RELACIONADA CON EL CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY.

Un trabajador afectado por una violación de esta ley puede:
- presentar una demanda privada por medida cautelar, daño económico, incluyendo posibles pérdidas salariales por un período que no supere un año, gastos de representación legal y los costos de la corte;
- **(si usted no es un trabajador estatal)** presente una queja en la Oficina del Fiscal General llamando al **828-3657**, o **(si usted es un trabajador estatal)** presente una queja con la Comisión de Derechos Humanos de Vermont llamando al **828-2480.** Estas agencias pueden investigar su queja y presentar una acción legal en la corte para hacer cumplir esta ley.

Para obtener copias de este anuncio, llame al Departamento de Empleo de Vermont al 802-951-4083 o visite nuestra página web en: http://labor.vermont.gov/wordpress/wp-content/uploads//WH-14-Parental-Family-Leave-Poster.pdf

Las Oportunidades Iguales es ley
El Estado de Vermont es un Empleador de Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa. Las aplicaciones para las mujeres, individuos con discapacidades, y personas de diferentes orígenes culturales son favorecidas. Hay disponibles ayudas y servicios auxiliares a solicitud de los individuos con discapacidades. 711 (TTY/Relay Service) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Empleo de Vermont). WH-14 (06/19)

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

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

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

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaria de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD
WH1088 SPA REV 04/23

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Comodidades para las empleadas embarazadas en Vermont
Aviso de derechos de la empleada

¿QUÉ DICE LA LEY?
Una empleada con una afección relacionada con el embarazo tiene derecho a comodidades razonables en el lugar de trabajo para realizar su trabajo. Una afección relacionada con el embarazo es aquella provocada por el embarazo, el parto o una afección 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 VIGENCIA ESTA LEY? 1 de enero de 2018

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR?
Cuando las empleadas solicitan una comodidad razonable relacionada con el embarazo, el empleador debe tomarse un tiempo para trabajar con el empleado para cumplir con la solicitud. Ignorar una solicitud, tomar represalias o despedir a la empleada solicitando una adaptación razonable podría exponer al empleador a demandas por daños y sanciones civiles.

¿UN EMPLEADOR TIENE QUE OTORGAR CADA SOLICITUD DE COMODIDADES?
Un empleador puede rechazar una comodidad razonable si la comodidad constituiría una dificultad excesiva. Una comodidad crea una dificultad excesiva en caso de ser significativamente difícil, excesivamente costoso o inviable ponerla en práctica.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LA EMPLEADA?
Si cree que necesita comodidades razonables para realizar su trabajo, debe solicitar la comodidad comunicándose con su empleador. Algunos ejemplos de comodidades relacionadas con el embarazo incluyen, entre otras:
- Más descansos para ir al baño, tomar agua o descansar
- Acceso a una silla o taburete
- Tiempo libre para citas prenatales
- Un espacio privado y limpio para amamantar.
- Asistencia con tareas específicas, como trabajos manuales o trabajos pesados
- Tiempo libre para recuperarse de condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto

Si considera que necesita comodidades razonables para realizar las funciones esenciales de su trabajo, debe solicitar las comodidades 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

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 DE 2017

PUBLICACIÓN DE REGISTROS DE SEGURIDAD AVISO A LOS EMPLEADOS

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

De acuerdo con la Ley de Vermont (21 V.S.A. §691a) todos los empleadores de Vermont deben notificarles a sus empleados dónde pueden revisar el expediente del empleador sobre seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo las lesiones y enfermedades laborales. Los datos del empleador deberán estar disponibles para su revisión por parte de cualquier empleado y por parte del Comisionado de Empleo, pero dicha información no será de ninguna manera la información pública.

Los datos del empleador están disponibles en: _____ (Ubicación)

Contacto del Empleador: _____ (Nombre)

Teléfono del Trabajo: _____

Correo Electrónico: _____

Para mayor información, contacte al Departamento de Empleo de Vermont llamando al (802) 828-2286. (Rev. 09/14)

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

_____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* _____

Por: _____ *Título:* _____

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "Sí"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR www.labor.vermont.gov

Protecciones laborales para víctimas de delitos
Notificación de derechos del empleado

¿CUÁL ES LA LEY?
Según la ley de Vermont, las presuntas víctimas están protegidas contra el acoso u otra discriminación por parte de los empleadores en función de su condición de presunta víctima. Los empleadores también están obligados a proporcionar a las presuntas víctimas una licencia no remunerada con protección laboral para asistir a ciertos procedimientos legales relacionados con un delito relevante.

VIGENTE DESDE: 1 de julio de 2022

¿QUIÉN ES LA PRESUNTA VÍCTIMA?
Según la ley, una "presunta víctima" es una persona que:
- Se alega que ha sufrido;
- Lesiones físicas, emocionales o financieras o muerte;
- Como consecuencia directa de la comisión o tentativa de un delito;
- Como resultado directo de la comisión o tentativade un acto delictivo;
- En una declaración jurada presentada por la policía ante un fiscal de jurisdicción competente; o
- El familiar de una supuesta víctima que: es menor de edad, se le determinó que era incompetente y se alega que sufrió lesiones físicas o emocionales como resultado; o fue asesinado como resultado del presunto delito o acto delictivo.

DERECHOS DEL EMPLEADO
Los empleados que sean presuntas víctimas tienen derecho a disfrutar de una licencia no remunerada para asistir a:
- Procesos penales en los que el empleado sea la presunta víctima y tenga el derecho u obligación legal de comparecer en el proceso;
- Audiencias de alivio del abuso y negligencia o explotación cuando el empleado sea un demandante; o
- Audiencias relativas a una orden contra el acecho o la agresión sexual.

Durante la licencia de presunta víctima, los empleados pueden usar cualquier licencia por enfermedad acumulada, licencia por vacaciones o cualquier otra licencia remunerada. Los empleados deben continuar recibiendo beneficios laborales mientras están de licencia y tienen derecho a regresar a su mismo trabajo o a un puesto similar al regresar.

FOR MORE INFORMATION:
VERMONT ATTORNEY GENERAL CIVIL RIGHTS UNIT
109 State St., Montpelier, VT 05062
888-745-9195 OR 802-828-3657
AGO.CivilRights@Vermont.gov

HUMAN RIGHTS COMMISSION
14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05062
800-416-2010 OR 802-828-2480
www.hrc.Vermont.gov

Compensación Laboral Derechos de Reincorporación Laboral
LA LEY DE VERMONT EXIGE LA PUBLICACIÓN DE ESTE AVISO

21 VSA §643b Reincorporación; antigüedad y beneficios protegidos

Esta ley establece que un empleador que emplee regularmente a **diez o más** personas (de las cuales por lo menos 10 trabajen más de 15 horas a la semana), tiene la obligación de volver a contratar a un trabajador que haya sufrido una lesión relacionada con el trabajo, **siempre** que se cumplan las siguientes condiciones:
1. Que el trabajador se recupere de la lesión en un plazo de dos (2) años desde la aparición de la discapacidad