VERMONT

VERMONT & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: VT50SP
Compliance Code: VT-1225-E04 • Check Compliance By Scanning Here ▸

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)

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Título 21, Sección 434 de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 434)

EMPLEO NO AGRÍCOLA

Los(as) niños(as) de 14 y 15 años NO PUEDEN trabajar en ocupaciones peligrosas y no pueden desempeñarse en trabajos de comunicaciones o servicios públicos, construcción o reparación, manejar vehículos motorizados, en manufactura y minería, con maquinaria motorizada o aparatos de levantamiento de carga (excepto máquinas típicas de oficina), ocupaciones de procesamiento, trabajos de mensajería pública, transporte de personas o mercancías, talleres donde se fabriquen, extraigan o procesen productos, o en almacenes y depósitos.

Los(as) niños(as) de 14 y 15 años PUEDEN trabajar fuera del horario escolar en diversos trabajos que no sean de manufactura, minería ni 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;
- El trabajo no puede comenzar antes de las 7 a.m. ni terminar después de las 7 p.m.;
- Desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo, el horario se extiende hasta las 9 p.m.;
- Los trabajos permitidos incluyen oficina, tienda de comestibles, tienda minorista, restaurante, parque de diversiones o estación de gasolina.

Niños(as) de 16 a 18 años Una persona empleada debe tener al menos 16 años para trabajar en la mayoría de los empleos. Ninguna persona menor de 18 años puede trabajar en ocupaciones peligrosas.

Ocupaciones Peligrosas Fabricación y almacenamiento de explosivos, conducción de vehículos motorizados y asistencia externa en vehículos motorizados; minería de carbón, tala y aserrío; máquinas de carpintería motorizadas; exposición a sustancias radiactivas; aparatos de levantamiento de carga motorizados; máquinas motorizadas para formar, perforar y cortar metal; minería (excepto minería de carbón); empacado o procesamiento de carne; máquinas de panadería motorizadas; máquinas de productos de papel motorizadas; fabricación de ladrillos, tejas y productos relacionados; sierras circulares, sierras de banda y guillotinas motorizadas; operaciones de derribo, demolición y desguace de barcos; trabajos de techado y operaciones de excavación.

Una persona debe tener al menos 18 años para trabajar en cualquiera de los trabajos no agrícolas peligrosos mencionados.

EMPLEO AGRÍCOLA

Una persona debe tener al menos **16 años** para poder trabajar en cualquier trabajo agrícola.
Un(a) joven de **14 o 15 años** puede trabajar en agricultura, en cualquier granja, pero solo en trabajos no peligrosos.
Un(a) joven de **12 o 13 años** solo puede trabajar en agricultura en una granja si su padre o madre ha dado permiso por escrito o si su padre o madre está trabajando en la misma granja que su hijo(a), y solo en trabajos no peligrosos.
Si el joven es menor de **12 años**, solo puede trabajar en agricultura en granjas "pequeñas" que estén exentas de los requisitos de salario mínimo. Una granja "pequeña" se refiere a cualquier granja que no haya utilizado más de 500 "días-hombre" de trabajo agrícola en ningún trimestre calendario (periodo de 3 meses) durante el año calendario anterior. "Día-hombre" significa cualquier día en el que un empleado trabaje al menos una hora. Si la granja es "pequeña", los trabajadores menores de 12 años solo pueden ser contratado con el permiso de su padre o madre y solo en trabajos no peligrosos.

Las ocupaciones agrícolas peligrosas incluyen:
- Operar un tractor de más de 20 caballos de fuerza en la toma de fuerza, o conectar o desconectar partes de dicho tractor;
- Operar o ayudar a operar cosechadoras de maíz, algodón, trituradoras de granos, cortadoras de heno, cosechadoras de forraje, empacadoras de heno, excavadoras de papas o desgranadoras móviles de guisantes, molinos de alimento, secadoras de cultivos, sopladoras de forraje, bandas transportadoras de tornillo sin fin, o el mecanismo de descarga de un vagón o remolque auto descargable no gravitacional; o excavadoras de agujeros para postes motorizadas, martillos para postes o cultivadores rotativos no caminantes; máquina zanjadora o equipo para movimiento de tierra, montacargas, trituradora de papas, o sierras circulares, de banda o motosierras motorizadas. Trabajar en una granja en un patio, corral o establo ocupado por un toro, cerdo reproductor o caballo semental para reproducción; una cerda con lechones o una vaca con ternero recién nacido con cordón umbilical presente;
- Cargar, descargar, derribar, trozar o arrastrar madera con un diámetro en el extremo grueso de más de 6 pulgadas

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor: P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov (802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

LEY DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES EN EL SECTOR SALUD

Título 21, Secciones 507 - 509 de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. §§ 507 - 509)

VERMONT PROTEGE A LOS EMPLEADOS DE LA SALUD QUE DENUNCIEN O SE NIEGUEN A COMETER ACTOS ILEGALES

Cada hospital y hogar de ancianos debe publicar este aviso.

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

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

Usted está protegido por esta ley SÓLO si:
1. Usted trabaja en un hospital o residencia de ancianos; y
2. Usted informa a su empleador sobre el problema y le da un tiempo razonable para corregirlo; o
3. Usted tiene un buen motivo para creer que su empleador no corregirá el problema.

Si ha sido despedido o su empleador ha tomado represalias contra usted debido a una violación de esta ley, usted puede:
1. Utilizar cualquier proceso interno disponible, procedimiento de quejas o proceso similar disponible para mantener o recuperar cualquier derecho laboral perdido con su empleador; o
2. Presentar una demanda en el tribunal superior del condado donde ocurrió la represalia por parte de su empleador.

Para reportar una violación, condición insegura, práctica o acto ilegal en su lugar de trabajo, comuníquese con: (El empleador debe completar esta información)
(Nombre)_____
(Cargo) _____
(Ubicación) _____
(Teléfono) _____

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor:
P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov
(802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

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.

EXENCIONES 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 PARENTAL Y FAMILIAR

Título 21, Sección 472 de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 472)

La **Ley de Licencia Parental de Vermont** se aplica a los empleadores que tengan 10 o más trabajadores que trabajen un promedio de 30 horas por semana. La **Ley de Licencia Familiar de Vermont** se aplica a los empleadores con 15 o más trabajadores que trabajen en promedio 30 horas por semana durante un año. Un trabajador que haya laborado para un empleador cubierto por estas leyes durante un año, con un promedio de 30 horas semanales, tiene derecho a licencia conforme a dichas leyes. Durante cualquier período de 12 meses, el trabajador tiene derecho a hasta 12 semanas de licencia no remunerada:

- Licencia Parental: durante el embarazo y/o después del parto, o dentro del año siguiente a la colocación de un(a) niño(a) menor de 16 años con el trabajador con fines de adopción;
- Licencia Familiar: por enfermedad grave del trabajador, su hijo(a), hijastro(a), pupilo, hijo(a) en acogida, pareja de unión civil, padre o madre, cónyuge o padre o madre del cónyuge del trabajador.

Además de las licencias previstas en 21 V.S.A. § 472, un trabajador tiene derecho a una **licencia familiar de corta duración** sin sueldo de hasta 4 horas en un período de 30 días (pero no más de 24 horas en un período de 12 meses):

Licencia familiar de corta duración: para participar en actividades preescolares o escolares relacionadas con el progreso académico del hijo(a), hijastro(a), hijo(a) en acogida o pupilo(a) del trabajador; para asistir o acompañar al hijo(a), hijastro(a), hijo(a) en acogida o pupilo(a) del trabajador, o al padre o madre, cónyuge o suegro(a) del trabajador a citas médicas o dentales; para acompañar al padre o madre, cónyuge o suegro(a) del trabajador a servicios relacionados con su cuidado y bienestar; o para responder a una emergencia médica que involucre al hijo(a), hijastro(a), hijo(a) en acogida o pupilo(a) del trabajador, o al padre o madre, cónyuge o suegro(a) del trabajador.

El trabajador debe dar un aviso razonable por escrito de su intención de tomar una **licencia familiar o parental**, incluyendo las fechas previstas de inicio y finalización de la licencia. El empleador no puede exigir aviso con más de seis semanas de anticipación al nacimiento o adopción. Si se solicita licencia por enfermedad grave, el empleador puede requerir una certificación médica. Para la **licencia familiar de corta duración**, el trabajador debe avisar lo antes posible, al menos siete días antes de tomar la licencia, a menos que esperar cause un impacto negativo significativo.

El trabajador puede utilizar licencia por enfermedad, vacaciones u otra licencia paga acumulada durante el período de licencia, hasta un máximo de seis semanas. El empleador no puede obligar al trabajador a usar las licencias acumuladas. El uso de licencias pagas acumuladas no extiende la licencia parental o familiar más allá de las 12 semanas.

El empleador debe mantener todos los beneficios laborales del trabajador sin cambios durante el período de licencia, pero puede requerir que el trabajador continúe contribuyendo al costo de dichos beneficios al mismo nivel de contribución que tenía previamente.

Al regresar de la licencia, el trabajador debe ser reintegrado en su mismo puesto o uno comparable, con igual salario, beneficios y antigüedad. 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.

Excepciones: un trabajador no tiene derecho a la licencia si el empleador puede demostrar, con pruebas claras y convincentes, que:

- Despido: el puesto habría sido eliminado durante el período de licencia, o el trabajador habría sido despedido por razones no relacionadas con la licencia; o
- Servicios Únicos: el trabajador prestaba servicios únicos, y contratar un reemplazo permanente, después de haber notificado al trabajador su intención de hacerlo, fue la única alternativa del 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 el empleador ofrezca una política de licencias más generosa, ni reduce las obligaciones del empleador en virtud de un convenio colectivo o de un programa existente que conceda derechos de licencia superiores a los exigidos por la ley.

VERMONT PROTEGE A LOS EMPLEADOS CONTRA CUALQUIER TIPO DE REPRESALIA EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE ESTA LEY.

Un trabajador afectado por una violación de esta ley puede:

- Presentar una demanda privada para solicitar medidas cautelares, daños económicos (incluyendo salarios perdidos a futuro por un período que no exceda un año), honorarios de abogados y costos judiciales;
- (Si no es un empleado estatal) presente una queja ante la Oficina del Fiscal General; o (si es un empleado estatal) ante la Comisión de Derechos Humanos de Vermont. Estas agencias pueden investigar y entablar acciones judiciales para hacer cumplir esta ley.

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor: P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov (802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

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 Secretaría 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

ADAPTACIONES PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS EN VERMONT

Título 21, Sección 495k de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 495k)

¿Qué dice la ley?
Una persona empleada con una condición relacionada con el embarazo tiene derecho a recibir adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para poder desempeñar su labor. Se considera condición relacionada con el embarazo aquella causada por el embarazo, el parto o una condición médica vinculada al embarazo o al parto. La ley se aplica a todos los lugares de trabajo en Vermont y a todas las personas embarazadas empleadas.

Fecha de entrada en vigor: enero 1 de 2018

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?
Cuando una persona empleada solicita una adaptación razonable relacionada con el embarazo, el empleador debe tomarse el tiempo para trabajar junto con esa persona y atender la solicitud. Ignorar una solicitud, tomar represalias o despedir a la persona que la solicita podría exponer al empleador a la obligación de pagar indemnizaciones y a sanciones civiles.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?
Si considera que necesita adaptaciones razonables para desempeñar su trabajo, debe solicitarlas comunicándose con su empleador. Algunos ejemplos de adaptaciones relacionadas con el embarazo incluyen, pero no se limitan a:
- Más descansos para ir al baño, hidratarse o descansar
- Acceso a una silla o taburete
- Tiempo libre para asistir a citas prenatales
- Un espacio privado y limpio para amamantar
- Ayuda con tareas específicas, como trabajo manual o levantamiento de objetos pesados
- Tiempo libre para recuperarse de condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor: P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov (802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

AVISO DE REGISTROS DE SEGURIDAD

Título 21, Sección 691a de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 691a)

AVISO DE PUBLICACIÓN DE REGISTROS DE SEGURIDAD PARA LOS EMPLEADOS

Todos los empleadores de Vermont deben informar a sus empleados que pueden consultar su historial de seguridad laboral, incluyendo las lesiones y enfermedades laborales, y dónde encontrar dicha información. Los datos del empleador estarán disponibles para su revisión por parte de cualquier empleado y del Comisionado de Trabajo. Esta información no será de acceso público.

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

Contacto del empleador: _____
(Nombre) Teléfono del trabajo Email

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor: P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov (802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

_____
(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

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

Por: _____ *Titulo:* _____

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

PROTECCIONES LABORALES PARA VÍCTIMAS DE DELITOS

Título 21, Sección 472c de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 472c)

¿Qué incluye la ley?
Las presuntas víctimas están protegidas contra el acoso y la discriminación por parte de los empleadores debido a su condición de presuntas víctimas. Los empleadores también están obligados a proporcionarles una licencia no paga y con protección laboral para asistir a ciertos procedimientos legales relacionados con un delito relevante.

Fecha de entrada en vigor: 1 de julio de 2022

¿Cuáles son los derechos de la persona empleada?
Un empleador puede rechazar una adaptación razonable si esta constituye una dificultad excesiva. Una adaptación se considera una dificultad excesiva si su implementación resultase significativamente difícil, excesivamente costosa o impracticable.

¿Quién es una presunta víctima?
Una "presunta víctima" es una persona que un fiscal u otro funcionario encargado de hacer cumplir la ley alegue, en una declaración jurada presentada, que ha sufrido:
- Lesiones físicas, emocionales o financieras, o 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 delito

Derechos de los Empleados
Los empleados que sean presuntas víctimas tienen derecho a tomar una licencia sin goce de sueldo para asistir a:
- Procedimientos penales en los que el empleado sea la presunta víctima y tenga el derecho o la obligación legal de comparecer;
- Audiencias de protección contra el abuso y audiencias por negligencia o explotación cuando la persona empleada es la demandante; o
- Audiencias relacionadas con una orden contra el acoso o la agresión sexual.

Mientras estén en licencia por ser presuntas víctimas, las personas empleadas pueden usar cualquier licencia por enfermedad acumulada, licencia por vacaciones u otro tipo de licencia paga. Las personas empleadas deben continuar recibiendo los beneficios laborales durante la licencia y tienen derecho a regresar a su mismo puesto o a uno comparable.

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor: P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov (802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

AVISO SOBRE DERECHOS DE REINCORPORACIÓN POR COMPENSACIÓN LABORAL

Título 21, Sección 643b de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 643b Reincorporación)

Un empleador que emplee regularmente a 10 o más personas (al menos 10 de las cuales trabajen más de 15 horas a la semana), tiene la obligación de recontratar a un trabajador que haya sufrido una lesión relacionada con el trabajo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
1. El trabajador se recupera de la lesión dentro de los dos (2) años siguientes al inicio de la incapacidad.;
2. El trabajador mantiene informado al empleador sobre su interés en la reincorporación y su dirección postal actual;
3. El trabajador tenía la expectativa de continuar trabajando si no hubiera ocurrido la lesión; y
4. El trabajador está físicamente capacitado para desempeñar su puesto anterior, si está disponible, o un puesto alternativo adecuado.

La reincorporación debe incluir todos los beneficios acumulados hasta la fecha de la lesión, incluyendo antigüedad y tiempo de licencia acumulada. Tales beneficios no tienen que acumularse **durante** el período de incapacidad real.
Tenga en cuenta que el derecho a la reincorporación se aplica únicamente al primer puesto adecuado **disponible.** Por lo tanto, el empleador no está obligado a crear un puesto "adicional" para el trabajador que regrese ni a despedir a un empleado actual para cumplir con esta ley.
Las preguntas relacionadas con lo anterior deben dirigirse al Departamento de Trabajo de Vermont, División de Compensación Laboral y Seguridad, al teléfono 802-828-2286 o a nuestro sitio web: www.labor.vermont.gov.

ESTE PÓSTER ES OBLIGATORIO
Vermont Department of Labor: P.O. Box 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov (802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655
VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

AVISO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO DE VERMONT

SALARIO MÍNIMO PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE VERMONT

Título 21, Sección 384 de los Estatutos de Vermont (Anotados) (21 V.S.A. § 384)

TASA DE SALARIO MÍNIMO	
Vigente a partir del 01/01/26	**$14.42 por hora**
Vigente a partir del 01/01/25	$14.01 por hora
Vigente a partir del 01/01/24	$13.67 por hora

SALARIO BÁSICO (EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS)	
Vigente a partir del 01/01/26	**$7.