# Vermont State Postings

Always Designing for People®

## LICENCIA POR MATERNIDAD, LICENCIA FAMILIAR, Y LICENCIA FAMILIAR CORTA

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

La Ley de **Licencia por Familiar**, la cual incluye una Licencia Familiar Corta que aplique a empleadores con 15 o más trabajadores 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 periodo de 30 horas a la semana durante un año, tiene derecho a licencia bajo estas leyes. Durante cualquier periodo de 12 meses, el trabajador tiene derecho hasta a 12 semanas de licencias no pagas:

- **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 por 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 trabajador tiene derecho a una **licencia familiar corta** de hasta 4 horas en cualquier periodo de 30 días (pero no más de 24 horas en cualquier periodo de 12 meses) de licencia no paga:

**Permiso corto Familiar:** para **participar en actividades preocupadores o escolares** directamente relacionadas al propiedad del hijo de trabajador, hijastro, custodiado o protegido que vive con el trabajador o con los padres del trabajador; cónyuge o suegros, en **citas médicas u odontológicas**; para acompañar a los padres, cónyuge, o suegros del trabajador a estas 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 intención 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, el 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, el trabajador se le debe ofrecer el trabajo desempeñado previamente o uno equipamble 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:

- **Después**: durante el periodo 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 dar 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 colectivo o un programa existente que establezca mayores derechos a los exigidos por la ley.**

**LOS EMPLEADOS ESTÁN PROTEGIDOS ANTE CUALQUIER RETALIACIÓN 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 pérdidas salariales por un periodo que no supere un año, gastos de representación legal y los costos de la corte;
- **(si usted no es un trabajador asfalto)** presente una queja en la Oficina del Fiscal General llamando al **828-3657**, o **(si usted es un trabajador asfalto)** 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.

**Departamento de Trabajo de Vermont**
**802-828-4801**
**http://www.labor.vermont.gov/**
**wordpress/wp-content/uploads/**
**WH-14-Parental-Family-Leave-Poster.pdf**

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

**La igualdad de oportunidades en la Ley**
El Estado de Vermont es un Empleador de Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa. Se anima a las constituentes de mujeres, personas con discapacidad y personas de diversos orígenes culturales. Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad. 711 (TTY / Relay Service) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Trabajo de Vermont).

(06/19)

## 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, trabajo de mensajero público, transporte de personas o bienes, talleres donde los productos son elaborados, minados o procesados, o almacenados y dispositivos.

**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 baseball, 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, y 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.**

**La igualdad de oportunidades en la Ley**
El Estado de Vermont es un Empleador de Igualdad de Oportunidades/Acción Afirmativa. Se anima a las constituentes de mujeres, personas con discapacidad y personas de diversos orígenes culturales. Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad. 711 (TTY / Relay Service) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Trabajo de Vermont).

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

9/07

## AVISO
## EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Bajo la Ley de Vermont, el acoso sexual es ilegal y está prohibido por la **Ley de Prácticas Justas de Empleo 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 Sección del Código 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 involucradas "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 que se aplican a acuerdos de trabajo más allá de la relación tradicional de empleador-empleado.

El "**acoso sexual**" es una forma de discriminación sexual y significa insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales, físicas, escritas, auditivas o visuales de naturaleza sexual cuando:

(A) La sumisión a esa conducta se hace explícito o implícitamente como un término o condición de trabajo, o

(B) La sumisión o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo se utiliza como un componente de la base para las decisiones relacionadas con el trabajo que afectan a ese individuo, o

(C) La conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral del individuo o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

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

Es ilegal tomar represalias contra una persona que realiza trabajo o servicios por presentar una denuncia de acoso sexual o por cooperar en una investigación de acoso sexual.

Los empleadores deben garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual para todas las personas que realicen trabajo o servicios. Cada supervisor no responsable de responder con prontitud o informar cualquier queja o sospecha de actos de acoso sexual.

**Ejemplos de acoso sexual incluyen:**
Avances sexuales no deseados • Comentarios sugestivos o lascivos • Abrazos, caricias, besos no deseados • Solicitudes de favores sexuales • Carteles, caricaturas o dibujos pornográficos • Bromas y bromas sexuales no deseadas.

**Las consecuencias de cometer acoso sexual pueden incluir:**
Acción disciplinaria • Desde una advertencia verbal hasta el despido • Daños y otras reparaciones para la víctima Sanciones civiles de hasta $10,000 por infracción • Sanciones penales.

Se alienta a los empleados o personas contratadas para realizar trabajos o servicios que crean que han sido acosados sexualmente o que han sufrido represalias por denunciar acoso sexual a informar la situación lo antes posible a uno o más de los siguientes.

(a) Su supervisor;

(b) _____

(e) Jefe de esta organización;

(c) La persona designada para recibir tales quejas e informes:

Nombre y cargo: _____

Dirección y número de teléfono: _____

Las personas mencionadas anteriormente también pueden proporcionar copias de la política de acoso sexual por escrito de esta empleador.

**El empleador investigará y responderá con prontitud a todos los informes y conocimiento de acoso sexual.**

También puede comunicarse con la **Oficina del Fiscal General del Estado de Vermont**, 109 State Street, Montpelier, VT 05609-1001 (888-745-9195 [llamada gratuita VT] o 802-828-3657; agc.civilrights@vermont.gov). Si usted trabaja para un empleador con al menos 15 empleados, también puede comunicarse con la **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo**, John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203 (617-565-3190). También puede comunicarse con **Human Rights Commission**, 14-16 Baldwin Street, Montpelier, VT 05633-6301 (800-416-2010 (llamada gratuita VT) o 802-828-2480; human.rights@vermont.gov) si trabaja para una agencia estatal de Vermont.

**Efectivo el 1 de julio de 2023**

## Proteciones de Empleo para las Víctimas del Crimen

### Aviso de los derechos del empleado

**¿QUÉ 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 relación a su condición de presuntas víctimas. Los empleadores también están obligados a proporcionar a las presuntas víctimas una licencia no remunerada con protección laboral para asistir a determinados procedimientos judiciales relacionados con un delito relevante.

**EFECTIVO 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 sostenido;
- Lesiones físicas, emocionales o financieras o muerte;
- Como consecuencia directa de la comisión o tentativa de comisión de un delito;
- Como resultado directo de la comisión o tentativa de comisión de un acto de delincuencia;
- En una declaración jurada presentada por la policía ante un fiscal de jurisdicción competente; o
- El mismo día de la familia de una presunta víctima que, en un menor de edad, al que se le ha dado permiso para participar presumiblemente ha sufrido lesiones físicas o emocionales como resultado; o muerto como resultado del presente delito o acto delictivo.

**DERECHOS DEL EMPLEADO**

Los trabajadores que sean presuntas víctimas tienen derecho a distribuir de una licencia sin goce de sueldo para asistir a:

- Procesos penales en los que el trabajador sea presunta víctima y tenga el derecho a obligación legal de comparecer en el proceso;
- Afeito de audiencias de abuso y audiencias de negligencia o explotación bajo cuando el empleado es un demandante; e
- Audiencias relacionadas con una orden contra el acoso o la agresión sexual.

Durante la licencia por presunta víctima, los empleados pueden usar cualquier licencia no enfermedad acumulada, licencia por vacaciones o cualquier otra licencia pagada. Los empleados deben continuar recibiendo beneficios laborales mientras están de licencia y tienen derecho a regresar a su mismo trabajo o a un puesto comparable al regresar.

**PARA MÁS INFORMACIÓN:**

**VERMONT ABOGADO DE LA UNIDAD DE DERECHOS CIVILES GENERALES**
109 State St., Montpelier, VT 05602
888-745-9195 o 802-828-3657
AGO.CivilRights@Vermont.gov

**COMISIÓN DE DERECHO HUMANO**
14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05062
800-416-2010 o 802-828-2480
www.hrc.Vermont.gov

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

## Alojamiento para empleados embarazadas En Vermont

### Aviso de los derechos del empleado

**¿CUÁL ES LA LEY?**

Una empleada con una afección relacionada con el embarazo tiene derecho a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para realizar su trabajo. Una afección relacionada con el embarazo es una 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 todas las empleadas embarazadas.

**¿CUÁNDO SE VUELVE EFECTIVO?**

1 de enero de 2018

**¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR?**

Cuando los empleados soliciten un ajuste razonable en relación con el embarazo, el empleador debe tomarse un tiempo para trabajar con el empleado para cumplir con la solicitud. Ignorar una solicitud, formar represalias en contra o disponer al empleado solicitante una adaptación razonable podría exponer al empleador a daños y sanciones civiles.

**¿UN EMPLEADOR TIENE QUE OTORGAR CADA SOLICITUD DE ALOJAMIENTO?**

Un empleador puede rechazar una acomodación razonable si la acomodación constituiría una dificultad excesiva. Un acomodo crea una dificultad excesiva si sería significativamente difícil, excesivamente costoso o inviable de poner en práctica.

**¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DEL EMPLEADO?**

Si cree que necesita adaptaciones razonables para realizar su trabajo, debe solicitar el alojamiento comunicándose con su empleador. Algunos ejemplos de adaptaciones relacionadas con el embarazo incluyen, entre otros:

- Más descansos para ir al baño, la ingesta de agua o el descanso
- 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 adaptaciones razonables para realizar las funciones esenciales de su trabajo, debe solicitar las adaptaciones comunicándose con su empleador.

**PARA MÁS INFORMACIÓN:**

**ESTADO DE VERMONT OFICINA DEL ABOGADO GENERAL:**
109 State Street,
Montpelier, VT 05602
888-745-9195 o 802-828-3657
AGO.CivilRights@Vermont.gov

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

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

NOVIEMBRE 2017

## AVISO
## SALARIO MÍNIMO

### *PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE VERMONT*

**TASA DE SALARIO MÍNIMO**

| | |
|---|---|
| **A partir de 01/01/24** | **$13.67 por hora** |
| A partir de 01/01/23 | $13.18 por hora |
| A partir de 01/01/22 | $12.55 por hora |

**TASA DE SALARIO BÁSICA (EMPLEADOS CON PROPINA)**

| | |
|---|---|
| **A partir de 01/01/24** | **$6.84 por hora** |
| A partir de 01/01/23 | $6.59 por hora |
| A partir de 01/01/22 | $6.28 por hora |

**CRÉDITO DE PROPINA MÁXIMA PERMITIDA**

| | |
|---|---|
| **A partir de 01/01/24** | **$6.83 por hora** |
| A partir de 01/01/23 | $6.59 por hora |
| A partir de 01/01/22 | $6.28 por hora |

**INFORMACIÓN ADICIONAL**

**Empleados de Servicio o Papados con Propina:** "Un servicio empleado que recibe propinas" significa un empleado de un hotel, motel, lugar turístico, restaurante o que habitual y regularmente recibe más de $120.00 al mes en propinas para el servicio directo y personalizado al cliente.

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

63 Pearl Street
Burlington, Vermont 05401
Labor.WageHours@vermont.gov
Teléfono: (802) 951-4083
Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR
Labor.Vermont.gov/Rights-and-Wages

### *Aviso al empleador / empleados*

*Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporciones. Según el Departamento de Partido Laborista, donde Federal y su ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.*

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

## AVISO
## Compensación Restablecimiento derechos de los trabajadores

**VERMONT LEY EXIGE LA PUBLICACIÓN DE ESTE AVISO**

21 VSA §643b Restablecimiento; antigüedad y beneficios protegidos

Esta ley establece que el empleador que regularmente emplea a **diez o más** personas al menos 10 de quienes trabajan más de 15 horas a la semana), tiene la obligación de contratar a un trabajador que ha sufrido una obra relacionada con lesiones **siempre** que se cumplan las siguientes condiciones:

1. El trabajador se recupera de la lesión en el plazo de dos (2) años de la aparición de la discapacidad; y
2. El trabajador mantiene el empleador informado de su interés por la reincorporación y su dirección postal actual; y
3. El trabajador tenía una expectativa de trabajo continuado de no haber ocurrido la lesión; y
4. El trabajador se finalizaremte copar de realizar bien su trabajo previo, si está disponible, o una posición adecuada alternativa.

Reintegro debe ser con todos los beneficios ganados hasta la fecha de la lesión, incluyendo antigüedad tanto tiempo acrecentadas. Obviamente, tales beneficios no necesitan acumular **durante** el periodo de incapacidad real.

Tengo en cuenta que el derecho a la readmisión se aplica sólo al primer empleo adecuado **disponible**. Por lo tanto, el empleador no está obligado, ya sea para crear una posición "extra" para un trabajador de regresar o despido de un empleado actual con el fin de cumplir con esta ley.

Si tiene alguna pregunta con respecto a la anterior, por favor póngase en contacto con el Departamento de Trabajo, Compensación de Trabajadores y de la División de Seguridad Vermont en 802-828-2286 o nuestro página web:
www.labor.vermont.gov.

**www.labor.vermont.gov**

**PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTAR CON:**

Departamento del trabajo de Vermont
P.O. Box 488
Montpelier, Vermont 05601-0488
Correo electrónico: **LABOR.WCcomp@vermont.gov**
Teléfono: (802) 828-2286 • TDD: (800) 650-4152 • Fax: (802) 828-2195

(06/17)

## Seguridad y Protección de la Salud de los Trabajadores

*El Código de Salud y Seguridad Ocupacional de Vermont (Título 21 V.S.A. capítulo 3, Sub-capítulo 4 y 5, y los reglamentos adoptados (allí bajo) establece la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores.*

*El propósito de esta ley es asegurar condiciones laborales seguras y saludables en el Estado.*

- Usted tiene el derecho de comunicar a su empleador o VOSHA los riesgos laborales. Puede solicitar a VOSHA mantener su nombre bajo reserva.
- Usted tiene derecho a solicitar una inspección VOSHA si cree que existen condiciones o insalubres en su sitio de trabajo.
- Usted o su delegado pueden participar en la inspección.
- Puede elevar una queja a VOSHA dentro de los 30 días siguientes a la discriminación de su empleador por haber elevado una queja sobre seguridad u salud laboral o por ejercer sus derechos contemplados en la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Vermont.
- Usted tiene el derecho a ver las citaciones de VOSHA enviadas a su empleador. Su empleador debe publicar las en o cerca al lugar donde se produjo la violación alegada.
- Su empleador debe corregir los riesgos laborales a la fecha indicada en la citación y debe certificar que estos riesgos han sido reducidos o eliminados.
- Usted tiene el derecho a tener copia de su historia médica o la historia de su exposición a sustancias o condiciones toxicas o peligrosas.
- Su empleador debe publicar este aviso en el sitio de trabajo.
- El Estatuto establece que los trabajadores no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna forma por elevar quejas sobre la seguridad o la salud laboral o por ejercer sus derechos protegidos por el Código.
- El Estatuto también establece que los trabajadores que sean discriminados pueden ejercer una acción privada en la Corte Suprema para obtener resarcimiento adecuado, incluyendo reintegro, salarios triples, danos, costos y honorarios razonables de abogados.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Ley OSH), P.L. 91-596, asegura condiciones laborales seguras y saludables para hombres y mujeres trabajadores a través de la Nación. Para obtener mayor información sobre los programas federales de OSHA, llame al 1-800-321-OSHA o visite la página web de OSHA www.osha.gov.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de OSHA (VOSHA), en el Departamento de Trabajo de Vermont, tiene la responsabilidad primordial de aplicar la Ley OSH en Vermont. Para elevar una queja, reportar una emergencia, u obtener asesoría o asistencia VOSHA llame al 1-800-287-2765.

Bajo el aprobado en Octubre 1 de 1973, el Departamento de Trabajo de E.U., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), el Estado de Vermont está proporcionando seguridad laboral y protección a la salud de los trabajadores en el Estado. OSHA monitorearà la operación de este plan para asegurar que la aprobación continuada sea merecida. Cualquier persona puede elevar una queja en cuanto a la administración de este plan en Vermont directamente a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, Edificio Federal John F. Kennedy, Cuarto E-340, Boston, MA, 02203, Teléfono (617) 565-9860.

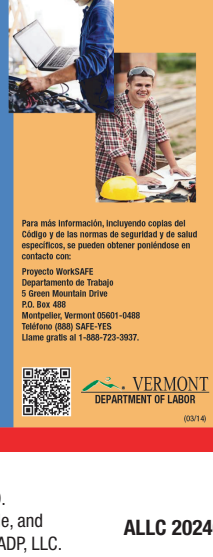
**AYUDA Y INFORMACIÓN:**

El plan prevé que los empleadores y los empleados pueden solicitar gratis consultivo cumplimiento voluntario o ayuda a la formación, que es proporcionada por no hacer cumplir el personal Proyecto WorkSafe.

**1-800-287-2765**
**www.labor.vermont.gov**

## Usted Tiene el Derecho a un Sitio de Trabajo Seguro y Saludable.

## ¡ES LA LEY!



**Para más Información, incluyendo copias del Código y de las normas de seguridad y de salud específicos, se pueden obtener poniéndose en contacto con:**

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

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

(03/14)

## Ley de Vermont por Tiempo Ganado por Enfermedad

### Notificación de los Derechos del Empleado

**¿CÓMO SE GANA TIEMPO POR ENFERMEDAD?**

Un empleado ganará una hora de tiempo de enfermedad ganado por cada 52 horas de trabajo real, incluidas las horas extraordinarias. Un empleado tendrá derecho a usar hasta 40 horas en 2019 y años posteriores.

**¿CÓMO SE PUEDE UTILIZAR EL TIEMPO DE ENFERMEDAD?**

Un empleado puede usar el tiempo por enfermedad cuando el empleado o el hijo, padre, doncella, cónyuge o suegro del empleado está enfermo o lesionado. Esto incluye ayudar a un miembro de la familia a obtener atención médica o viajar a una cita relacionada con su atención a largo plazo, o para abordar los efectos de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acecho. Un empleado puede usar el tiempo de enfermedad ganado para cuidar a un miembro de la familia porque la escuela o empresa donde se encuentra el miembro de la familia está cerrada por razones de salud o seguridad pública.

**¿CUÁNDO COMIENZA EL ACCRUAL?**

Un empleado comienza a acumular licencia por enfermedad el 1 de enero de 2017 o el primer día de empleo, lo que ocurra después.

**¿HAY UNA EXCEPCIÓN? ¿PARA 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 PODRÍA DISPONERSE EL TIEMPO POR ENFERMEDAD?**

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

**¿TODOS LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO DE HACER UNA ENFERMEDAD?**

No todos los empleados están sujetos a las protecciones de la ley. Hay exenciones limitadas para ciertos tipos de empleo, así como para ciertos empleados de temporada y de medio tiempo. Para una lista completa, mira a:

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

***PARA MÁS INFORMACIÓN,***
o para reportar sospechas de violaciones a la Ley, comuníquese con el ***Departamento de Trabajo de Vermont al 1-802-828-0267***

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR
www.labor.vermont.gov

## SEGURO DE DESEMPLEO

**Si se ha quedado desempleado o se han reducido sus horas de trabajo, puede ser elegible para**

**BENEFICIOS DE DESEMPLEADO**

**Llama a Departamento de Trabajo de Vermont**

**1-877-214-3330**
**(sin cargo)**

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

**Si se se obligado a dejar su trabajo como resultado de la violencia doméstica, la violencia sexual o el acoso, puede ser elegible para los beneficios del Programa de empleo de transición para sobrevivientes de violencia doméstica y sexual. Cuando hable con un representante en el número gratuito que se menciona arriba, 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 o llame al 888-807-7072**

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

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

(12/19)

## ESTADO DE VERMONT • NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS

## Responsabilidades de la Empresa Contratante & Indemnización por Accidentes Laborales (Workers' Compensation)

ESTA EMPRESA CONTRATANTE,

_____,

HA CUMPLIDO CON LAS DISPOSICIONES DEL TÍTULO 21 DE LOS ESTATUTOS DEL ESTADO DE VERMONT, ANOTADAS EN LA §687, ASEGURÁNDOSE BAJO UNA PÓLIZA DE SEGURO CONTRA ACCIDENTES LABORALES EMITIDA POR:

_____

_____

_____

(COMPAÑÍA DE SEGUROS).

EL EMPLEADO DE ESTA COMPAÑÍA TIENE DERECHO A SER INDEMNIZADO POR EL TIEMPO PERDIDO, GASTOS MÉDICOS GENERADOS, INCAPACIDAD SUFRIDA O LA MUERTE, Y ESTOS FUEREN ATRIBUIBLES A UNA LESIÓN RELACIONADA CON SU TRABAJO.

- LA LESIÓN SUFRIDA TENDRÁ QUE SER REPORTADA INMEDIATAMENTE A LA COMPAÑÍA CONTRATANTE POR EL EMPLEADO LESIONADO.
- LA EMPRESA CONTRATANTE TENDRÁ QUE REMITIR UNA RECLAMACIÓN A NOMBRE DEL EMPLEADO Y PRESENTAR EL PRIMER REPORTE DE UNA LESIÓN EN EL FORMULARIO CORRESPONDIENTE, (FORMULARIO 1) ANTE EL MINISTERIO DE ASUNTOS LABORALES *(THE DEPARTMENT OF LABOR)*, POR CONCEPTO DE CUALQUIER LESIÓN QUE REQUIERA ATENCIÓN MÉDICA O QUE RESULTARA EN LA PÉRDIDA DE TIEMPO LABORAL. LA EMPRESA TENDRÁ QUE REMITIR DICHA RECLAMACIÓN Y REPORTE DENTRO DE 72 HORAS DESPUÉS DE HABER RECIBIDO NOTIFICACIÓN DE LA LESIÓN. LA EMPRESA CONTRATANTE TAMBIÉN LE TENDRÁ QUE PROPORCIONAR UNA COPIA DEL FINALIZADO FORMULARIO 1 AL EMPLEADO LESIONADO Y A LA COMPAÑÍA DE SEGUROS.
- SI LA EMPRESA CONTRATANTE NO CUMPLIERA CON LA PRESENTACIÓN DEL PRECITADO PRIMER REPORTE, EL EMPLEADO PODRÁ LLENAR Y REMITIR EL FORMULARIO 5 TITULADO NOTIFICACIÓN DE LESIÓN Y RECLAMACIÓN PARA INDEMNIZACIÓN (NOTICE OF INJURY AND CLAIM FOR COMPENSATION—FORM 5) ANTE EL MINISTERIO DE ASUNTOS LABORALES Y DENTRO DE SEIS MESES, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE LA LESIÓN.
- SI DESEA INFORMACIÓN REFERENTE A LOS DERECHOS Y BENEFICIOS DEL EMPLEADO LESIONADO VISITE EL SITIO WEB DE SEGURO CONTRA ACCIDENTES LABORALES http://labor.vermont.gov/workers-compensation O SÍRVASE LLAMAR AL (802) 828-2286 O TTD 800-650-4152.

6/2017

## AVISO A EMPLEADOS
## EL REGISTRO DE REGISTROS DE SEGURIDAD

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Bajo la ley de Vermont (21 V.S.A. §691a) todos los empleadores de Vermont deben asesorar a sus empleados de donde puede revisar registro del empleador de seguridad en el trabajo, incluyendo enfermedades y lesiones de trabajo. Datos del empleador estarán disponibles para revisión por parte de cualquier empleado y por el Comisionado de trabajo, pero esta información no será lo contrario información pública.

Los datos del empleador están disponibles en:

(Ubicación) _____

Contacto del empleador: _____

(Nombre) _____

Teléfono del trabajo: _____

Correo electrónico: _____

Para obtener más información, póngase en contacto con el Departamento de Trabajo de Vermont al (802) 828-2286.

(Rev. 09/14)

*Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.*

C0124

VERMONT

© 2024 ALLC

**SP-VT-S**

Always Designing for People®

**Employers:**
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
**www.adp.com**

*The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.*

C0124 • 1223 • v25

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

**ALLC 20240123**

**Compliance Date January 2024**

Always Designing for People®