Vermont State Postings

Always Designing for People

Permiso parental y familiar

21 V.S.A. § 472

La **Ley de Permiso Parental** de Vermont cubre a los empleadores con 10 o más trabajadores que trabajan un promedio de 30 horas semanales. La **Ley de Permiso Familiar de Vermont** cubre a los empleadores con 15 o más trabajadores que trabajan un promedio de 30 horas semanales durante un año. Un trabajador que haya trabajado para un empleador cubierto por estas leyes durante un promedio de 30 horas semanales durante un año tiene derecho a un permiso. Durante cualquier período de 12 meses, el trabajador tiene derecho a un máximo de 12 semanas de permiso sin goce de sueldo.

- Permiso parental: durante el embarazo y/o después del parto, o dentro del año siguiente a la acogida de un menor de 16 años por parte del trabajador con fines de adopción;
- Permiso familiar: por enfermedad grave del trabajador, de su hijo, hijastro, menor a su cargo, menor en acogida, pareja en unión civil, padre, cónyuge o padre del cónyuge del trabajador.

Además de la licencia prevista en el 21 V.S.A. § 472, un trabajador tiene derecho a una **licencia familiar de corto plazo** sin goce de sueldo de hasta 4 horas en cualquier período de 30 días (pero no más de 24 horas en cualquier período de 12 meses):

Licencia familiar de corto plazo: para participar en actividades preescolares o escolares relacionadas con el avance académico del hijo, hijastro, hijo de crianza o tutelado del trabajador; para asistir o acompañar al hijo, hijastro, hijo de crianza o tutelado del trabajador, a padre, cónyuge o suegro del trabajador a citas médicas o dentales; para acompañar al padre, cónyuge o suegro del trabajador a servicios relacionados con su cuidado y bienestar; para responder a una emergencia médica que involucre al hijo, hijastro, hijo de crianza, tutelado del empleado, o al padre, cónyuge o suegro del empleado.

El trabajador debe notificar por escrito con suficiente anticipación su intención de tomar la **licencia familiar o parental**, incluyendo las fechas previstas de inicio y fin. El empleador no podrá exigir un aviso con más de seis semanas de anticipación al nacimiento o la adopción. Si se alega enfermedad grave, el empleador podrá exigir un certificado médico. Para las **licencias familiares de corta duración**, el trabajador debe notificar lo antes posible, al menos siete días antes de la fecha de toma, a menos que la espera pueda tener un impacto negativo significativo.

Un trabajador puede usar la licencia por enfermedad, vacaciones u otras licencias remuneradas acumuladas durante su licencia, hasta por seis semanas. El empleador no puede exigir al trabajador que use las licencias acumuladas. El uso de las licencias remuneradas acumuladas no extiende la licencia parental y familiar más allá de las 12 semanas.

El empleador debe seguir brindando al trabajador todas las prestaciones sin modificaciones durante el período de licencia, pero puede exigirle que contribuya al costo según la tasa vigente.

A su regreso, se le debe ofrecer al trabajador el mismo puesto que ocupaba anteriormente o uno comparable con igualdad de remuneración, prestaciones y antigüedad.

Excepciones: un trabajador no tiene derecho a licencia si el empleador puede probar con evidencia clara y convincente que:

- Despido: el trabajo habría sido terminado durante la licencia, o el trabajador habría sido despedido por razones no relacionadas; o
- Servicios únicos: el trabajador realizó servicios únicos y contratar un reemplazo permanente, después de darle al trabajador aviso de su intención de hacerlo, era 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 un empleador ofrezca una política de licencia más generosa ni reduce la obligación del empleador en virtud de un convenio colectivo o un programa existente que otorgue mayores derechos de licencia que los que exige la ley.

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

Un trabajador afectado por una infracción de esta ley puede:

- interponer una demanda privada para obtener una medida cautelar, indemnización por daños y perjuicios, incluyendo la posible pérdida de salarios por un período no mayor a un año, honorarios de abogados y costas judiciales;
- (si no es empleado estatal), presentar una queja ante la Fiscalía General o (si lo es) ante la Comisión de Derechos Humanos de Vermont. Las agencias pueden investigar y emprender acciones judiciales para hacer cumplir esta ley.

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@Vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Ley de trabajo infantile

21 V.S.A. § 434 Vermont

Empleo no agrícola

Los niños de 14 y 15 años NO PUEDEN trabajar en ocupaciones peligrosas y NO PUEDEN trabajar en trabajos de comunicaciones o servicios públicos, trabajos de construcción o reparación, conducir un vehículo motorizado, trabajos de fabricación y minería, maquinaria a motor o aparatos de elevación que no sean máquinas de oficina típicas, ocupaciones de procesamiento, trabajos de mensajería pública, transporte de personas o propiedades, salas de trabajo donde se fabrican, extraen o procesan productos, o se almacenan y guardan.

Los niños de 14 y 15 años PUEDEN trabajar fuera del horario escolar en diversos trabajos no manufactureros, no mineros y no peligrosos bajo las siguientes condiciones:

- No más de 3 horas en un día escolar o 18 horas en una semana escolar; 8 horas en un día no escolar o 40 horas en una semana no escolar;
- El trabajo no puede comenzar antes de las 7 a.m. ni finalizar 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 oficinas, supermercados, bandas minoristas, restaurantes, parques de diversiones o gasolinera.

Niños de 16 a 18 años
Un empleado 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, explotación forestal y aserraderos; máquinas de carpintería a motor; exposición a sustancias radiactivas; aparatos de elevación a motor; máquinas de conformado, punzonado y cizallado de metales a motor; minería (excepto minería de carbón); envasado o procesamiento de carne; máquinas de panadería a motor; máquinas de productos de papel a motor; fabricación de ladrillos, tejas y productos relacionados; sierras circulares, sierras de cinta y cizallas a motor; operaciones de demolición, desguace de buques; trabajos de techado o excavación.

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

Empleo agrícola
Una vez que una persona cumple **16 años**, puede realizar cualquier trabajo en la agricultura.

Un joven de **14 o 15 años** puede trabajar en la agricultura, en cualquier explotación agrícola, pero solo en trabajos no peligrosos.

Un joven de **12 o 13 años** solo puede trabajar en la agricultura en una explotación agrícola si uno de sus padres lo cada permiso por escrito o si uno de sus padres trabaja en la misma explotación que su hijo, y solo en trabajos no peligrosos.

Si el joven es **menor de 12 años**, solo puede trabajar en la agricultura en fincas pequeñas exentas del salario mínimo. Se considera finca pequeña cualquier finca que no haya utilizado más de 500 días-hombre de trabajo agrícola en ningún trimestre (período de tres meses) del año anterior. Se considera día-hombre cualquier día en el que un empleado trabaje al menos una hora. Si la finca es pequeña, los trabajadores menores de 12 años solo pueden ser empleados con autorización de sus padres y en trabajos no peligrosos.

Las ocupaciones agrícolas peligrosas incluyen:

- Operar un tractor con más de 20 caballos de fuerza de forma de fuerza o conectar o desconectar piezas a dicho tractor;
- Operar o ayudar a operar una cosechadora de maíz, cosechadora de algodón, cosechadora de granos, segadora de heno, cosechadora de forraje, empacadora de heno, excavadora de papas o desgranadora móvil de guisantes, trituradora de alimento, secadora de cultivos, soplador de forraje, transportador de barrena o el mecanismo de descarga de un vagón o remolque auto descargable de tipo no gravitacional, o excavadora de postes motorizada, hincadora motorizada o cultivador rotativo de tipo no móvil; zanjadora o equipo de movimiento de tierras, montacargas, cosechadora de papas o sierra circular, de cinta o de cadena motorizada;
- Trabajando en una granja en un patio, corral o establo ocupado por un toro, un jabalí o un caballo semental para la crías; una cerda con lechones o una vaca con un ternero recién nacido con cordón umbilical presente;
- Cargar, descargar, tirar, trozar o arrastrar madera con un diámetro extremo grande de más de 6 pulgadas;
- Trabajar desde una escalera o andamio a una altura de más de 20 pies;
- Conducir un autobús, camión o automóvil cuando se transportan pasajeros, o viajar en un tractor como pasajero o ayudante.

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

434 Departamento de Trabajo de Vermont,
Apartado Postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@Vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

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 suministro o exige a una persona que se vea explícito o implícitamente como un término o condición de trabajo, o

(B) La suministro 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 trabajos 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 realizan trabajos o servicios. Cada supervisor es 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 este 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; ago.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 (617-565-3196). 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

Protecciones laborales para las víctimas de delitos

21 V.S.A. § 472c

¿QUÉ ES LA LEY?

Las presuntas víctimas están protegidas contra el acoso u otro tipo de discriminación por parte de los empleadores debido a su condición de presuntas víctimas. Los empleadores también están obligados a conceder a las presuntas víctimas una licencia no remunerada, con garantía de conservación del puesto de trabajo, para asistir a determinados procedimientos judiciales relacionados con el delito en cuestión.

Efectivo a partir del: 1 de julio de 2022

¿QUIÉN ES UNA PRESUNTA VÍCTIMA?

Una "presunta víctima" es una persona de la cual un fiscal u otro funcionario encargado de hacer cumplir la ley alega, en una declaración jurada, que ha sufrido:

- Lesiones físicas, emocionales o financieras, o la muerte
- Como resultado directo de la comisión o el intento de comisión de un delito
- Como resultado directo de la comisión o el intento de comisión de un acto delictivo

DERECHOS DEL EMPLEADO

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

- Procedimientos penales en los que el empleado sea presunta víctima y tenga el derecho o la obligación legal de comparecer;
- Audiencias sobre medidas de protección contra el abuso, el abandono o la explotación cuando el empleado sea la parte demandante; o
- Audiencias relativas a una orden de alejamiento por acoso o agresión sexual.

Durante la licencia por ser presunta víctima, los empleados pueden utilizar cualquier día de baja por enfermedad, vacaciones o cualquier otro tipo de permiso remunerado que hayan acumulado. Los empleados deben seguir recibiendo los beneficios laborales durante la licencia y tienen derecho a regresar a su mismo puesto de trabajo o a uno similar al reincorporarse.

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@Vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Adaptaciones para empleadas embarazadas en Vermont

21 V.S.A. § 495k

¿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 aquella causada 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 SE VUELVE EFECTIVO?: 1 de enero de 2018

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR?

Cuando una empleada solicita una adaptación razonable relacionada con el embarazo, el empleador debe tomarse el tiempo necesario para colaborar con ella y cumplir con la solicitud. Ignorar una solicitud, tomar represalias contra ella o despedirla podría exponer al empleador a daños y perjuicios y sanciones civiles.

¿UN EMPLEADOR TIENE QUE OTORGAR CADA SOLICITUD DE ALOJAMIENTO?

Un empleador puede rechazar una adaptación razonable si esta constituye una carga excesiva. Una adaptación crea una carga excesiva si su implementación resulta significativamente difícil, excesivamente costosa o inviable.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DEL EMPLEADO?

Si considera que necesita adaptaciones razonables para realizar su trabajo, debe solicitarlas comunicándose con su empleador. Algunas ejemplos de adaptaciones relacionadas con el embarazo incluyen, entre otros:

- Más descansos para ir al baño, beber agua o descansar
- Acceso a una silla o taburete
- Tiempo libre para citas prenatales
- Un espacio privado y limpio para la lactancia materna
- Ayuda con tareas específicas, como trabajos manuales o levantar objetos pesados
- Tiempo libre para recuperarse de afecciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@Vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

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, ASEGURANDO 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 MÉDICO GENERADOS, INCAPACIDAD SUFRIDA O LA MUERTE, Y ESTOS FUESEN 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 ADVERSEPONDENTE (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 PRECEDIDO 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 DENTRO DE UN PLAZO 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) 800-650-4132.

6/2017

AVISO — SALARIO MÍNIMO

PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE VERMONT

TASA DE SALARIO MÍNIMO	
A partir de 01/01/26	**$14,42 por hora**
A partir de 01/01/25	$14.01 por hora
A partir de 01/01/24	$13.67 por hora

TASA DE SALARIO BÁSICA (EMPLEADOS CON PROPINA)	
A partir de 01/01/26	**$7.21 por hora**
A partir de 01/01/25	$7.01 por hora
A partir de 01/01/24	$6.84 por hora

CRÉDITO DE PROPINA MÁXIMA PERMITIDA	
A partir de 01/01/26	**$7.21 por hora**
A partir de 01/01/25	$7.00 por hora
A partir de 01/01/24	$6.83 por hora

INFORMACIÓN ADICIONAL

Empleados de Servicio o Papados con Propina: "Un servicio o empleado que recibe propinas" significa un empleado de un hotel, motel, lugar turístico, restaurante o que habitual y regularmente reciba 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.

Departamento de Trabajo de Vermont
División de Salarios y Horas
63 Pearl Street
Burlington, Vermont 05401
Labor.WageHour@vermont.gov
Teléfono: (802) 951-4263
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 proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Compensación laboral Aviso sobre el derecho a la reinstalación

21 V.S.A. § 643b Restablecimiento

Un empleador que emplee regularmente a 10 o más personas (al menos 10 de las cuales trabajan más de 15 horas semanales), tiene la obligación de reconstituir 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 discapacidad;
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 de no haberse producido la lesión; y
4. El trabajador es físicamente capaz de realizar su trabajo anterior, si está disponible, o un puesto alternativo adecuado.

La mincorporación debe incluir todos los beneficios devengados hasta la fecha de la lesión, incluyendo la antigüedad y el tiempo de licencia acumulado. Dichos beneficios no tienen por qué acumularse **durante** el período de incapacidad efectiva.

Tenga en cuenta que el derecho a la mincorporación solo aplica al **primer** empleo adecuado disponible. Por lo tanto, el empleador no está obligado a crear un puesto adicional para un trabajador que se reincorpora 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 y Seguridad para Trabajadores, al 802-828-2286 o a nuestro sitio web: www.labor.vermont.gov.

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@Vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo

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 on 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 INFORMACION:

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 sobre el derecho a días de baja por enfermedad remunerados

21 V.S.A. § 482

¿Cómo se acumulan los días de baja por enfermedad?

Un empleado acumula una hora de tiempo libre remunerado por enfermedad por cada 52 horas de trabajo efectivo, incluidas las horas extras. Además, el empleado tendrá derecho a utilizar hasta 40 horas en 2025 y años posteriores.

¿Cómo se pueden utilizar los días por enfermedad?

El tiempo por enfermedad puede utilizarse cuando un empleado o un familiar directo (hijo, padre, abuelo, cónyuge o suegro) está enfermo o lesionado. Esto incluye la atención médica, los desplazamientos o citas médicas o para abordar las consecuencias de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso. El tiempo por enfermedad acumulado también puede utilizarse para cuidar a un familiar debido al cierre de escuelas o negocios locales por motivos de salud o seguridad pública.

¿ Cuándo comienza la acumulación?

Un empleado comienza a acumular días de baja por enfermedad el 1 de enero de 2025 o el primer día de empleo, lo que ocurra más tarde.

¿Cuándo estará disponible el permiso por enfermedad remunerado para su uso?

Un empleador puede permitir el uso del tiempo de baja por enfermedad acumulado a medida que se genera, o puede imponer un período de espera de hasta un año o hasta el primer día de empleo, lo que ocurra más tarde.

¿Todos los empleados tienen derecho a días por enfermedad?

No todos los empleados están sujetos a las protecciones de la ley. Existen exenciones limitadas para ciertos tipos de empleo y para algunos empleados temporales y a tiempo parcial.

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado de Correos 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

SEGURO DE DESEMPLEO

21 V.S.A. §§ 1301-1471

Si ha estado desempleado o se han reducido sus horas de trabajo, puede ser elegible para recibir beneficios de desempleo.

Llame al Departamento de Trabajo de Vermont al 1-877-214-3330 (llamada gratuita) Para el servicio de retransmisión de telecomunicaciones: marque 711

Si se ve obligado a dejar su trabajo debido a violencia doméstica, podría tener derecho a recibir beneficios del Programa de Empleo Transitorio para Sobrevivientes de Violencia Doméstica y Sexual. Al hablar con un representante al número gratuito indicado anteriormente, solicite hablar con el Gerente del Programa de Violencia Doméstica.

Para obtener ayuda profesional gratuita para encontrar trabajo, prácticas u oportunidades de capacitación laboral, visite un Centro de Empleo del Departamento de Trabajo cercano.

Para encontrar su Centro de Empleo local, visite labor.vermont.gov o llame al 833-719-1051.

La igualdad de oportunidades es la ley. El Departamento de Trabajo de Vermont es un empleador que promueve la igualdad de oportunidades y administra programas de igualdad de oportunidades.

Las personas con discapacidades pueden solicitar ayudas y servicios auxiliares. También se ofrece asistencia lingüística gratuita.

Llame al 1-877-214-3330 (Retransmisión 711) si necesita estos servicios.

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Aviso de registros de seguridad

21 V.S.A. § 691a

PUBLICACIÓN DE REGISTROS DE SEGURIDAD
AVISO A LOS EMPLEADOS

Todos los empleadores de Vermont deben informar a sus empleados que pueden consultar su historial de seguridad laboral, incluyendo 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:

Correo electrónico:

ESTE ES UN CARTEL OBLIGATORIO

Departamento de Trabajo de Vermont
Apartado postal 488, Montpelier, VT
Labor.Complaints@vermont.gov
(802) 828-4000 • Fax: (802) 865-7655

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

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

C0126

VERMONT

© 2026 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.

C0126 • 0126 • v28

Copyright © 2026 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 20260223

Compliance Date January 2026

Always Designing for People