

Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

LABOR LAW POSTER

ESTE EDIFICIO ES
100%

LIBRE DE HUMO

No está permitido fumar en los lugares de trabajo de Vermont. Si usted tiene preguntas acerca de la Ley 1-866-331-5622 o visite la página healthvermont.gov.

1-866-331-5622
VERMONT DEPARTMENT OF HEALTH
healthvermont.gov
REV. 11/09

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Ley de Tiempo de enfermedad acumulada de Vermont
Aviso de derechos de los empleados

¿CÓMO SE GANA TIEMPO POR ENFERMEDAD?
Un empleado ganará una hora de tiempo por enfermedad al trabajar 52 horas incluyendo sobretiempos. Un empleado tendrá derecho a utilizar hasta 24 horas del tiempo ganado por enfermedad anualmente en el año 2017 y 2018, y hasta 40 horas en el año 2019 y los años subsiguientes.

¿CÓMO PUEDE SER UTILIZADO EL TIEMPO POR ENFERMEDAD?
Un empleado puede utilizar el tiempo por enfermedad cuando el empleado o el hijo, padre, abuelo, esposo o suegro/suegra está enfermo o lesionado. Esto incluye ayudar a un miembro de la familia a obtener cuidado de salud o viajar a una cita relacionada con su cuidado a largo tiempo, o para tratar los efectos de violencia doméstica, asalto sexual o acoso. Un empleado puede utilizar el tiempo ganado por enfermedad para cuidar a un miembro de la familia debido a que la escuela o negocio donde el miembro de la familia está localizado está cerrada por razones de salud pública o de seguridad.

¿CUÁNDO SE EMPIEZA ACUMULAR?
Un empleado empieza a acumular tiempo por enfermedad el 1 de enero, 2017 o el primer día de empleo, cualquiera que ocurra más tarde.

¿HAY UNA EXENCIÓN PARA PEQUEÑOS NEGOCIOS?
Un negocio pequeño que emplea a cinco o menos empleados a tiempo completo no estará sujeto a la Ley hasta el 1 de enero, 2018.

¿CUÁNDO ESTARÁ DISPONIBLE PARA SER UTILIZADO EL TIEMPO POR ENFERMEDAD PAGADO?
Un empleado puede elegir permitir el uso de tiempo por enfermedad ganado cuando se va acumulando, o puede imponer a esperar por un periodo de hasta un año después del 1 de enero, 2017 o el primer día de empleo, cualquiera que ocurra más tarde.

¿TODOS LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A TIEMPO POR ENFERMEDAD?
No todos los empleados están sujetos a las protecciones de la Ley. Hay excepciones limitadas para ciertos tipos de empleo, como también para ciertos empleados a medio tiempo o por estación. Para una lista completa vaya a: <http://legislature.vermont.gov/statutes/section/21/005/00481>

PARA MÁS INFORMACIÓN,
o para reportar sospechas de trasgresión a la Ley, contáctese con el
Report Department of Labor al 1-802-828-0267

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

Protecciones laborales para víctimas de delitos
Notificación de derechos del empleado

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

VIGENTE DESDE: 1 de julio de 2022

¿QUIÉN ES LA PRESUNTA VÍCTIMA?
Según la ley, una "presunta víctima" es una persona que:

- Se alega que fue asaltado;
- Lesiones físicas, emocionales o financieras o muerte;
- Como consecuencia directa de la comisión o tentativa de un delito;
- Como resultado directo de la comisión o tentativa de un acto delictivo;
- En una declaración jurada presentada por la policía ante un fiscal de jurisdicción competente; o
- El familiar de una supuesta víctima que, es menor de edad, se le determinó que era incompetente y se alega que sufrió lesiones físicas o emocionales como resultado; o fue asesinado como resultado del presunto delito o acto delictivo.

DERECHOS DEL EMPLEADO
Los empleados que sean presuntas víctimas tienen derecho a disfrutar de una licencia no remunerada para asistir a:

- Procesos penales en los que el empleado sea la presunta víctima y tenga el derecho u obligación legal de comparecer en el proceso;
- Audiencias de alivio del dolor y negligencia o explotación cuando el empleado sea un demandante; o
- Audiencias relativas a una orden contra el acoso o la agresión sexual.

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

FOR MORE INFORMATION:
VERMONT ATTORNEY GENERAL CIVIL RIGHTS UNIT
109 State St., Montpelier, VT 05602
888-745-9195 OR 802-828-3657
AGOCivilRights@Vermont.gov

HUMAN RIGHTS COMMISSION
14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05602
800-416-2010 OR 802-828-2480
www.hrc.Vermont.gov

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

PUBLICACIÓN DE REGISTROS DE SEGURIDAD
AVISO A LOS EMPLEADOS

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

Los datos del empleador están disponibles en:

(Ubicación)

Teléfono del Trabajo: _____

Contacto del Empleado: _____

(Nombre)

Correo Electrónico: _____

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

EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL

Según 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 2000e y siguientes del Código de los Estados Unidos).

La ley de Vermont protege a todos los trabajadores, no solo a los empleados. A partir del 1 de julio de 2018, las protecciones de Vermont contra el acoso sexual se extienden a todas las personas contratadas "para realizar trabajos o servicios", incluso si no son "empleados" según la ley estatal o federal. Las referencias a "empleador(a)", "empleado(a)" y "empleo" a continuación deben entenderse como aplicables a los acuerdos de empleo más allá de la relación tradicional 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 explícita o implícitamente como un término o condición de trabajo, o
- (B) La sumisión o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como un componente base para las decisiones relacionadas con el trabajo que afecten 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 grave o generalizado para ser ilegal. Es ilegal tomar represalias contra una persona que realice un trabajo o servicios por presentar una queja 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 trabajos o servicios. Cada supervisor es responsable de responder o informar con prontitud cualquier queja o sospecha de actos de acoso sexual.

Ejemplos de ACOSO SEXUAL incluyen:

- AVANCES SEXUALES NO CONSENTIDOS, COMENTARIOS SUGESTIVOS O LASCIVOS
- ABRAZOS - MANOSÉOS O BESOS NO DESIADOS, PETICIONES DE FAVORES SEXUALES
- AFICHES - CARICATURAS O DIBUJOS PORNOGRÁFICOS - CHISTES O BROMAS SEXUALES
- NO DESEADAS DESQUETARSE POR ELEVAR QUEJAS POR ACOSO SEXUAL

Las consecuencias por COMETER ACOSO SEXUAL pueden incluir:

- ACCIONES DISCIPLINARIAS, DESDE UNA ADVERTENCIA DE DESPIDO - DAÑOS Y OTROS REMEDIOS PARA LA VÍCTIMA
- MULTAS CIVILES HASTA \$10,000 POR VIOLACIÓN, SANCIONES PENALES

Se alienta a los empleados o personas contratadas para realizar trabajos o servicios que creen que han sido acosados sexualmente o que han sido objeto de represalias por quejarse de acoso sexual a que denuncien la situación lo antes posible a uno o más de los siguientes:

- (a) su supervisor o supervisor(a), y/o _____ (la cabeza de esta organización), y/o
- (b) _____
- (c) esta persona, que es designada para recibir tales quejas y reportes:

Nombre y título _____

Dirección y número de teléfono _____

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

ESTE EMPLEADOR INVESTIGARÁ Y DARÁ RESPUESTA EXPEDITAMENTE A TODOS LOS REPORTES Y COMENTARIOS DE ACOSO SEXUAL.

También pueden comunicarse con la Oficina del Fiscal General del Estado de Vermont, 109 State Street, Montpelier, VT 05609-1001 (888-745-9195 (Toll Free VT) o 802-828-3657; agocivilrights@vermont.gov. Si trabaja para un empleador con al menos 15 empleados, también puede comunicarse con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203 (617-565-3196). También puede comunicarse con la Comisión de Derechos Humanos, 14-16 Baldwin Street, Montpelier, VT 05633-6301 (800-416-2010 (Línea gratuita de VT) o 802-828-2480; humanrights@vermont.gov) si trabaja para una agencia estatal de Vermont.

Entra en vigor el 1 de julio de 2022

AVISO | SALARIO MÍNIMO
PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE VERMONT

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	\$7.21 por hora
Vigente a partir del 01/01/25	\$7.01 por hora
Vigente a partir del 01/01/24	\$6.84 por hora

CRÉDITO MÁXIMO POR PROPINAS PERMITIDO

Vigente a partir del 01/01/26	\$7.21 por hora
Vigente a partir del 01/01/25	\$7.00 por hora
Vigente a partir del 01/01/24	\$6.83 por hora

INFORMACIÓN ADICIONAL
Empleados de servicio o que reciben propinas: "Un empleado de servicio o que recibe propinas" se refiere a un empleado de un hotel, motel, lugar turístico o restaurante que de manera habitual y regular recibe más de \$120.00 al mes en propinas por servicio directo y personal al cliente.
Tarifa salarial básica: La tarifa salarial básica es la contribución mínima requerida por el empleador al salario mínimo para los empleados de servicio o 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.Complaints@vermont.gov
(802) 828-4000 | Fax: (802) 865-7655

whistleblower

Healthcare Whistleblower's Protection Act

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

Es legal que su empleador lo despidiera, lo amenace, o tome retaliaciones en su contra o lo trate de forma diferente debido a que:

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

Usted está protegido por esta ley **SOLO** si:
1. Usted es empleado de un hospital, o casa de reposo; y
2. Usted le menciona a su empleador el problema y permite un tiempo razonable para que sea corregido; o
3. Usted tiene una buena razón para creer que su empleador no corregirá el problema.

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

1. Usar cualquier proceso interno, presentación de descargos o proceso similar disponible para mantener o restaurar cualquier pérdida de derechos laborales con su empleador; o
2. Presentar una acción en la corte superior del condado en donde la retaliación de su empleado llegue a ocurrir.

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

(Nombre) _____
(Cargo) _____
(Ubicación) _____
(Teléfono) _____

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

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR
WWW.LABORVERMONT.GOV

PARA MÁS INFORMACIÓN
LLAME AL DEPARTAMENTO DE EMPLEO DE VERMONT | 1-802-828-0267 | TTY/Servicio de Relé al 711 | Servicios TDD al 1-800-650-4152

Los ayudantes y servicios auxiliares están disponibles bajo petición para personas con discapacidades. Los servicios de interpretación también están disponibles para personas con dominio limitado del inglés.

SEGURO DE DESEMPLEO

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

Llame al Departamento de Trabajo de Vermont
1-877-214-3330
(línea gratuita)

TTY/Servicio de retransmisión al 711
Servicios TTD al 1-800-650-4152

Si se ve obligado a dejar su trabajo como resultado de violencia doméstica, violencia sexual o acoso, puede ser elegible para recibir beneficios bajo el Programa de Empleo de Transición para Sobrevivientes de Violencia Doméstica y Sexual. Cuando habla con un representante en la línea gratuita que se indica arriba, solicite hablar con el Gerente del Programa de Violencia Doméstica.

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

Para encontrar su centro local, visite: labor.vermont.gov o llame al 833-719-1051

Tenemos asistencias y servicios auxiliares 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

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

¿QUÉ DICE LA LEY?
Una empleada con una afección relacionada con el embarazo tiene derecho a comodidades razonables en el lugar de trabajo para realizar su trabajo. Una afección relacionada con el embarazo es aquella provocada por el embarazo, el parto o una afección médica relacionada con el embarazo o el parto. La ley se aplica a todos los lugares de trabajo de Vermont y a todas las empleadas embarazadas.

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGENCIA ESTA LEY? 1 de enero de 2018

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

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

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LA EMPLEADA?
Si cree que necesita comodidades razonables para realizar su trabajo, debe solicitar la comodidad comunicándose con su empleador. Algunos ejemplos de comodidades relacionadas con el embarazo incluyen, entre otras:

- Más descansos para ir al baño, tomar agua o descansar
- Acceso a una silla o taburete
- Tiempo libre para citas prenatales
- Un espacio privado y limpio para amamantar.
- Asistencia con tareas específicas, como trabajos manuales o trabajos pesados
- Tiempo libre para recuperarse de condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto

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

PARA MÁS INFORMACIÓN:

ESTADO DE VERMONT OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL:
109 State Street, Montpelier, VT 05602
888-745-9195 or 802-828-3657
AGOCivilRights@vermont.gov
También puede contactar a

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05633
800-416-2010 or 802-828-2480
humanrights@vermont.gov
www.hrc.vermont.gov

NOVIEMBRE DE 2017

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

VERMONT - RESPONSABILIDAD PATRONAL Y COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES
AVISO A TRABAJADORES

ESTE EMPLEADOR _____ HA CUMPLIDO CON LAS NORMAS DEL TÍTULO 21 DE LOS ESTATUTOS DE VERMONT, ANOTADOS §687, AL OBTENER COBERTURA DE SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE:

(ASEGURADORA)

BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES POR TIEMPO PERDIDO, GASTOS MÉDICOS, DISCAPACIDAD O MUERTE A CAUSA DE UNA LESIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO ESTÁN DISPONIBLES A TRAVÉS DE LAS COMPAÑÍAS ANTES MENCIONADAS.

- UN TRABAJADOR LESIONADO DEBE NOTIFICAR INMEDIATAMENTE A SU EMPLEADOR SOBRE LA LESIÓN.
- EL EMPLEADOR DEBE DILIGENCIAR UNA RECLAMACIÓN DEL TRABAJADOR Y PRIMER REPORTE DE LESIÓN DEL EMPLEADOR (FORMATO 1) DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA DENTRO DE LAS 72 HORAS DE HABER NOTADO QUE UNA LESIÓN REQUIERE ATENCIÓN MÉDICA U OCASIONAL TIEMPO PERDIDO EN EL TRABAJO. EL EMPLEADOR DEBE ENTREGAR UNA COPIA DEL FORMATO 1 AL TRABAJADOR LESIONADO Y A LA ASEGURADORA.
- SI EL EMPLEADOR NO ENVÍA ESTE PRIMER REPORTE, UN TRABAJADOR PUEDE ENVIAR UN AVISO DE LESIÓN Y RECLAMAR UNA COMPENSACIÓN (FORMATO 5) AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA DENTRO DE LOS SEIS MESES SIGUIENTES A LA FECHA DE LA LESIÓN.
- LA INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES LESIONADOS ESTA DISPONIBLE EN LA PAGINA WEB DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES EN <http://www.labor.vermont.gov> O LLAMANDO AL (802) 828-2286.

La oportunidad igual es la ley. El Estado de Vermont es un Empleador de Oportunidades Iguales/Acción Afirmativa. Se promueven las aplicaciones de mujeres, individuos con discapacidades, y personas de orígenes culturales diversos. Se tienen ayudas y servicios adicionales para las individuos con discapacidades. 711 (TTY/Servicio de contestador) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Empleo de Vermont). WC-10 (12/05)

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

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

21 VSA §643b Reinserción; antigüedad y beneficios protegidos
Esta ley establece que un empleador que emplee regularmente a diez o más personas (de las cuales por lo menos 10 trabajan más de 15 horas a la semana), tiene la obligación de volver a contratar a un trabajador que haya sufrido una lesión relacionada con el trabajo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador se recupere de la lesión en un plazo de dos (2) años desde la aparición de la discapacidad; y
2. Que el trabajador mantenga al empleador informado sobre su interés por la reinserción y su dirección postal actual; y
3. Que el trabajador tenga la expectativa de continuar trabajando de no haber ocurrido la lesión; y
4. Que el trabajador sea físicamente capaz de realizar bien su trabajo previo, si está disponible, o un cargo adecuado alternativo.

La reinserción debe ser con todos los beneficios obtenidos hasta la fecha de la lesión, incluyendo tanto la antigüedad como el tiempo de vacaciones acumulados. Obviamente, estos beneficios no tienen por qué acumularse durante el periodo de incapacidad real. Tenga en cuenta que el derecho a la reinserción se aplica sólo al primer empleo adecuado disponible. Por lo tanto, el empleador no está obligado ni a crear un cargo "extra" para un trabajador que regrese a trabajar ni a despedir a 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, División de Compensación y Seguridad Laboral de Vermont en el 802-828-2286 o nuestra página web www.labor.vermont.gov.

www.labor.vermont.gov
PARA MAYOR INFORMACIÓN CONTACTE A:
Vermont Department of Labor
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

WC-9 (06/17)

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 trabajador que trabajen un promedio de 30 horas por semana durante un año.

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

Un trabajador que haya trabajado para un empleador al que aplique la ley, durante un 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 licencia no paga:

- **Licencia por Maternidad:** durante el embarazo y/o nacimiento; o, dentro del año siguiente a la adopción de un niño de 16 años o menos de edad por parte del trabajador;
- **Licencia Familiar:** debido a enfermedad grave del trabajador, un hijo del trabajador, hijastro, hijo adoptivo, pareja en unión libre, padre o madre, cónyuge, o padre o madre del cónyuge;

y, además de la licencia establecida en 21 V.S.A. Sec. 472, un empleado tiene derecho a una **Licencia Familiar corta** de hasta 4 horas en cualquier 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 preescolares o escolares directamente relacionadas al progreso del hijo de trabajador, hijo, custodiado o protegido que viva 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 otros compromisos para servicios profesionales relacionados con su cuidado y bienestar; para responder a una emergencia médica que involucre al hijo, hijastro, custodio o protegido del trabajador que viva con él o con los padres, cónyuges o suegros del trabajador.

El trabajador debe dar aviso escrito razonable de su 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, el empleador puede solicitar certificación médica. Para los permisos familiares cortos, un trabajador debe dar aviso lo más pronto posible, al menos siete días antes de cuando va a tomar el permiso a menos que esperar siete días pueda tener un impacto adverso significativo en el familiar del trabajador.

Un trabajador puede escoger usar una licencia de enfermedad, o periodo

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

Las Oportunidades Iguales es ley

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

VERMONT DEPARTMENT OF LABOR

CARTEL DEL TRABAJO DE NIÑO

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

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

Niños entre 16-18 años
Un trabajador debe tener al menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de labores no agrícolas. Ninguna persona menor de 18 años puede trabajar en cualquier ocupación declarada riesgosa por la Secretaría del USDOJ 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):

Ocup