



KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE

**VERMONT & FEDERAL
PRINTABLE LABOR LAWS**

VERMONT PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

CHILD LABOR LAWS

CARTEL DEL TRABAJO DE NIÑO



TRABAJO NO AGRÍCOLA

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

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

Niños entre 16-18 años

Un trabajador debe tener al menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de labores no agrícolas. Ninguna persona menor de 18 años puede trabajar en cualquier ocupación declarada riesgosa por la Secretaría 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 esquivar metales, minería, diferente a minería de carbón, empaque o procesamiento de carnes (incluyendo el uso de máquinas motorizadas de corte de la carne), máquinas motorizadas de panadería, máquinas motorizadas para productos de papel, elaboración de ladrillos, tejas, y productos relacionados, sierras circulares motorizadas, sierras de banda, cizallas de guillotina, operaciones de destrucción, demolición y desguace, operaciones de techado, u operaciones de excavación. Hay algunas excepciones para los programas de aprendices/estudiantes en algunas de estas ocupaciones riesgosas.

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

TRABAJO AGRÍCOLA:

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

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

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

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

Las actividades agrícolas riesgosas incluyen:

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

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

WH-4 (9/07)

PRINT

HEALTHCARE WHISTLEBLOWER'S PROTECTION ACT

whistleblower

Healthcare Whistleblower's Protection Act

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

Es ilegal que su empleador lo despidan, lo amenace, o tome represalias en su contra o le trate de forma diferente debido a que:

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

Usted está protegido por esta ley **SOLO** si:

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

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

1. Usar cualquier proceso interno, presentación de descargos o proceso similar disponible para mantener o restaurar cualquier 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, contacto:
(El empleador debe completar esta información)

(Nombre)

(Cargo)

(Ubicación)

(Teléfono)

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

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.



PRINT

PREGNANCY ACCOMMODATION NOTICE

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

¿QUÉ DICE LA LEY?

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

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

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR?

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

¿UN EMPLEADOR TIENE QUE OTORGAR CADA SOLICITUD DE COMODIDADES?

Un empleador puede rechazar una comodidad razonable si la comodidad constituiría una dificultad excesiva. Una comodidad crea una dificultad excesiva en caso de ser significativamente difícil, excesivamente costoso o inviable ponerla en práctica.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LA EMPLEADA?

Si cree que necesita comodidades razonables para realizar su trabajo, debe solicitar la comodidad comunicándose con su empleador. Algunos ejemplos de comodidades relacionadas con el embarazo incluyen, entre otras:

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

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

PARA MÁS INFORMACIÓN:

ESTADO DE VERMONT OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL:

109 State Street, Montpelier, VT 05602
888-745-9195 or 802-828-3657
AGO.CivilRights@vermont.gov

También puede contactar a

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

14-16 Baldwin St., Montpelier, VT 05633
800-416-2010 or 802-828-2480
human.rights@vermont.gov
www.hrc.vermont.gov



NOVIEMBRE DE 2017

PRINT

VERMONT FAMILY LEAVE ACT

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 período de 30 horas a la semana durante un año, tiene derecho a licencia bajo estas leyes. Durante cualquier período de 12 meses, el trabajador tiene derecho hasta a 12 semanas de licencia no paga:

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

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

Permiso corto Familiar: para **participar en actividades preescolares o escolares** directamente relacionadas al progreso del hijo de trabajador, hijastro, custodiado o protegido que viva con el trabajador o con los padres del 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 seria, el empleador puede solicitar certificación médica. Para los **permisos familiares cortos**, un trabajador debe dar aviso lo más pronto posible, al menos siete días antes de cuando va a tomar el permiso a menos que esperar siete días pueda tener un impacto adverso significativo en el familiar del trabajador.

Un trabajador puede escoger usar una licencia de enfermedad, o periodo de vacaciones, o cualquier otro permiso remunerado acumulado durante el permiso, hasta seis semanas. El empleador no

puede solicitar al trabajador que lo haga. El uso de licencias remuneradas no se extiende a todo el tiempo del permiso al cual tiene derecho el trabajador.

El empleador debe continuar proveyendo todos los beneficios del trabajador sin modificación durante el periodo del permiso, pero puede solicitar al trabajador que contribuya con el costo a la tasa existente de la contribución del trabajador.

En el retorno al trabajo, al trabajador se le debe ofrecer el trabajo desempeñado previamente o uno equiparable en salario, beneficios, antigüedad, y otros términos y condiciones.

Excepciones: Un trabajador no tiene derecho a licencia bajo la Ley de Licencia por Maternidad y Familiar si el empleador puede probar con evidencia clara y convincente que:

- **Despido:** durante el período de licencia el trabajo del trabajador tendría que ser despedido o el trabajador tendría que ser en paro temporal por razones no relacionadas a la licencia; o
- **Servicios únicos:** el trabajador realiza servicios únicos y contratar a un reemplazo permanente durante la licencia, después de darle aviso al trabajador de dicha intención, fue la única alternativa viable para evitar un daño económico grave o considerable.

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

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

Un trabajador afectado por una violación de esta ley puede:

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

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

Las Oportunidades Iguales es ley

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

WH-14 (06/19)

SAFETY RECORDS



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 su revisión por parte de cualquier empleado y por parte del Comisionado de Empleo, pero dicha información no será de ninguna manera la información pública.

Los datos del empleador están disponibles en:

Contacto del Empleador: :

(Ubicación)

(Nombre)

Teléfono del Trabajo: _____

Correo Electrónico: _____

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

(Rev. 09/14)

PRINT

EMPLOYER'S REINSTATEMENT LIABILITY

Compensación Laboral Derechos de Reincorporación Laboral

LA LEY DE VERMONT EXIGE LA PUBLICACIÓN DE ESTE AVISO

21 VSA §643b Reincorporación; antigüedad y beneficios protegidos

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

1. Que el trabajador se recupere de la lesión en un plazo de dos (2) años desde la aparición de la discapacidad; y
2. Que el trabajador mantenga al empleador informado sobre su interés por la reincorporación 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 reincorporación debe ser con todos los beneficios obtenidos hasta la fecha de la lesión, incluyendo tanto la antigüedad como el tiempo de vacaciones acumulado. Obviamente, estos beneficios no tienen por qué acumularse **durante** el período de incapacidad real.

Tenga en cuenta que el derecho a la reincorporación 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](http://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
Email: LABOR.WCComp@vermont.gov
Telephone: (802) 828-2286
TDD: (800) 650-4152
Fax: (802) 828-2195



WC-9 (06/17)

PRINT

VERMONT MINIMUM WAGE

AVISO | SALARIO MÍNIMO PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE VERMONT

TARIFA DE SALARIO MÍNIMO

Effective 01/01/23	\$13.18 per hour
Effective 01/01/22	\$12.55 per hour
Effective 01/01/21	\$11.75 per hour

TARIFA SALARIAL BÁSICA (EMPLEADOS QUE RECIBE PROPINAS)

Effective 01/01/23	\$6.59 per hour
Effective 01/01/22	\$6.28 per hour
Effective 01/01/21	\$5.88 per hour

CRÉDITO POR PROPINAS MÁXIMO PERMITIDO

Effective 01/01/23	\$6.59 per hour
Effective 01/01/22	\$6.28 per hour
Effective 01/01/21	\$5.88 per hour

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

63 Pearl Street Burlington, Vermont 05401

Labor.WageHour@vermont.gov

Phone: (802) 951-4083 | Fax: (802) 865-7655



Labor.Vermont.gov/Rights-and-Wages

PRINT

MEALS AND LODGING ALLOWANCE



AVISO ASIGNACIÓN PARA ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO -- AUMENTO --

A continuación se indica la asignación para alimentación y alojamiento de Vermont

a partir del **1 de enero de 2009**, y cada **1 de enero a partir de entonces**, las tarifas por alimentación y alojamiento aumentarán en un cinco por ciento o el aumento porcentual del promedio para las ciudades de Estados Unidos del Índice de Precios al Consumidor, CPI-U, no ajustado estacionalmente, o el índice que lo reemplace, según lo calculado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o la agencia que lo reemplace durante los 12 meses anteriores al **1 de septiembre** anterior, lo que sea menor.

Vigente a partir del 1 de enero de 2023.

El empleador tendrá derecho a deducir de los salarios percibidos una asignación para alimentación y alojamiento efectivamente provistos y aceptados de la siguiente manera:

Desayuno	\$3.59 diario	Alimentación completa	\$12.11 daily or \$84.77 por semana
Almuerzo	\$4.04 diario	Alojamiento nocturno	\$4.95 diario
Cena	\$4.48 diario	Alojamiento completo	\$29.77 diario
		Alimentación y alojamiento completo	\$102.78 por semana

PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTE A:

Departamento del Trabajo
Unidad de Salarios y Horas
63 Pearl Street
Burlington, Vermont 05401
Correo electrónico: Labor.WageHour@vermont.gov
Teléfono: (802) 951-4083 Fax: (802) 865-7655
www.labor.vermont.gov

WH-31 01/23

PRINT

WORKERS' COMPENSATION



VERMONT - RESPONSABILIDAD PATRONAL Y COMPENSACION 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 COMPENSACION DE TRABAJADORES A TRAVES DE:

(ASEGURADORA)

BENEFICIOS DE COMPENSACION 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 RECLAMACION DEL TRABAJADOR Y PRIMER REPORTE DE LESION 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 OCASIONA 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 ENVIA ESTE PRIMER REPORTE, UN TRABAJADOR PUEDE ENVIAR UN AVISO DE LESIÓN Y RECLAMAR UNA COMPENSACION (FORMATO 5) AL DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA DENTRO DE LOS SEIS MESES SIGUIENTES A LA FECHA DE LA LESION.
- LA INFORMACION SOBRE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES LESIONADOS ESTA DISPONIBLE EN LA PAGINA WEB DE COMPENSACION 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 los individuos con discapacidades. 711 (TTY/Servicio de contestador) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Empleo de Vermont)

WC-10 (12/05)

PRINT

NO SMOKING NOTICE

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 llamada ley 1-866-331-5622 o visite la página healthvermont.gov.

1-866-331-5622

healthvermont.gov



REV.11/09

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

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 hable 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 Recursos Profesionales del Departamento de Trabajo cerca de usted.

Para encontrar su centro local, visite: labor.vermont.gov o llame al 888-807-7072

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.



A-24 (12/19)

SEXUAL HARASSMENT



EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL

Y está prohibido **POR LA LEY DE PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS DE VERMONT** (Subcapítulo 5 del Título 21 de los Estatutos de Vermont) **Y EL TÍTULO VII DE LA LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964** (Código 42 de los Estados Unidos Sección 200e et seq.)

LA LEY VERMONT AHORA 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 TODOS LOS INDIVIDUOS QUE "REALIZAN TRABAJOS O SERVICIOS" – INCLUSO SI NO SON "EMPLEADOS" BAJO LA LEY ESTATAL O FEDERAL. LAS REFERENCIAS A "EMPLEADOR", "EMPLEADO" Y "EMPLEO" ABAJO SE ENTIENDE QUE APLICAN A ACUERDOS DE TRABAJO ANTES DE LA RELACIÓN TRADICIONAL EMPLEADOR-EMPLEADO.

"ACOSO SEXUAL" ES UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y SIGNIFICA ACERCAMIENTOS SEXUALES NO CONSENTIDOS, PETICIÓN DE FAVORES SEXUALES, Y OTRAS CONDUCTAS VERBALES O FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL CUANDO:

- (A) LA SUMISIÓN A ESA CONDUCTA ES PUESTA EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE COMO UN TÉRMINO O CONDICIÓN DE VINCULACIÓN LABORAL;
- (B) LA SUMISIÓN O EL RECHAZO A DICHA CONDUCTA POR UN INDIVIDUO ES USADA COMO UN COMPONENTE BÁSICO DE DECISIONES DE VINCULACIÓN LABORAL QUE AFECTAN A ESE INDIVIDUO; O
- (C) LA CONDUCTA TIENE EL PROPÓSITO O EL FIN DE INTERFERIR SUSTANCIALMENTE CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL INDIVIDUO O DE CREAR UNA AMBIENTE LABORAL INTIMIDANTE, HOSTIL U OFENSIVO.

ES ILEGAL DESQUITARSE CON UN TRABAJADOR POR ELEVAR UNA QUEJA POR ACOSO SEXUAL O POR COOPERAR EN UNA INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL.

ES POLÍTICA DE ESTE EMPLEADOR EL GARANTIZAR UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO SEXUAL PARA TODOS LOS INDIVIDUOS QUE REALIZAN TRABAJOS O SERVICIOS. CADA SUPERVISOR ES RESPONSABLE DE RESPONDER PRONTO O REPORTAR CUALQUIER RECLAMACIÓN O ACTOS SOSPECHOS DE ACOSO SEXUAL.

Ejemplos de ACOSO SEXUAL incluyen:

- AVANCES SEXUALES NO CONSENTIDOS, COMENTARIOS SUGESTIVOS O LASCIVOS ABRAZOS • MANOSEOS O BESOS NO DESEADOS, PETICIONES DE FAVORES SEXUALES AFICHES • CARICATURAS O DIBUJOS PORNOGRÁFICOS • CHISTES O BROMAS SEXUALES
- NO DESEADAS DESQUITARSE 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 VICTIMA
- MULTAS CIVILES HASTA \$10,000 POR VIOLACIÓN, SANCIONES PENALES

Se recomienda a los EMPLEADOS O INDIVIDUOS QUE REALIZAN TRABAJOS O SERVICIOS que creen que han sido acosados sexualmente o contra quienes se tomaron represalias en contra por quejarse de acoso sexual que informen sobre dicha situación tan pronto como sea posible a:

- (a) su supervisor o supervisora, y/o
- (b) _____ (la cabeza de esta organización), y/o
- (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 CONOCIMIENTOS DE ACOSO SEXUAL

También puede comunicarse con la OFICINA DEL PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO DE VERMONT, 109 State Street, Montpelier, VT 05609-1001 (888-745-9195 (Línea Gratuita en VT) o al 802-828-3657; ago.civilrights@vermont.gov); y/o, si trabaja para un empleador con al menos 15 empleados, la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO, John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203 (617-565-3196 o 1-800-669-4000); o, si trabaja para una agencia del estado de Vermont, la Comisión de Derechos Humanos, 14-16 Baldwin Street, Montpelier, VT 05633-6301 (800-416-2010 (Línea Gratuita en VT) o 802-828-2480; human.rights@vermont.gov).

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 los individuos con discapacidades. 711(TTY/Servicio de contestador) o 802-828-4203 TDD (Departamento de Empleo de Vermont)

A partir de septiembre de 2018

PRINT

EARNED SICK TIME ACT



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 por enfermedad al trabajar 52 horas incluyendo sobretiempo. 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 empleador 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
Vermont Department of Labor al 1-802-828-0267*

PRINT

Employment Protections for Victims of Crime



Protecciones laborales para víctimas de delitos Notificación de derechos del empleado

¿CUÁL ES LA LEY?

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

VIGENTE DESDE: 1 de julio de 2022

¿QUIÉN ES LA PRESUNTA VÍCTIMA?

Según la ley, una "presunta víctima" es una persona que:

- Se alega que ha sufrido;
- Lesiones físicas, emocionales o financieras o muerte;
- Como consecuencia directa de la comisión o tentativa de un delito;
- Como resultado directo de la comisión o 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 abuso 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 05062
888-745-9195 OR 802-828-3657
AGO.CivilRights@Vermont.gov

HUMAN RIGHTS COMMISSION

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

PRINT

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-capítulos 4 y 5, y los reglamentos adoptados (___) 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 inseguras o insalubres en su sitio de trabajo. Usted o su delegado pueden participar en la inspección.
- 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 y 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 publicarlas 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 tóxicas 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, daños, costos y honorarios razonables de abogados.

Usted tiene el derecho a un sitio de trabajo Seguro y Saludable.

ES LA LEY!



OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

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 plan 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 monitoreará 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, Oficina E-340, Boston, Massachusetts, 02203, Teléfono (617) 565-9860.

AYUDA E INFORMACIÓN:

El plan establece que los empleadores y trabajadores pueden dar cumplimiento libre y voluntario o solicitar asistencia en capacitación, los cuales son establecidos por el personal del Proyecto WorkSAFE.

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



Para mayor información, incluyendo copias del Código y de estándares específicos en seguridad y salubridad, pueden ser obtenidas contactando a:

**Oficina del Proyecto WorkSAFE,
Departamento de Trabajo
5 Green Mountain Drive
P.O. Box 488
Montpelier, Vermont 05601-0488,
Telephone (888) SAFE-YES
Gratis 1-888-723-3937.**



 **VERMONT**
DEPARTMENT OF LABOR
(03/14)

FEDERAL MINIMUM WAGE

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 SOBRETIENTO 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.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

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, sobretiempos 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 sobretiempos. 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 evaluaciones 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 de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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 sobretiempos 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 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16



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 Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿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 y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- 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.

¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - 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.

¿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 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1420a REV 04/16



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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 discontinuarla, 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
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

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 "SI"...

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.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

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

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT