Derechos de Vivienda y Empleo

para Trabajadores en Lecherías de Vermont

Este manual proporciona información legal general con fines educativos únicamente. No pretende sustituir el asesoramiento jurídico y no debe utilizarse con ese fin. Para obtener asesoramiento jurídico, consulte un abogado que tiene licencia en Vermont.

La información educativa contenida en este manual está actualizada hasta junio de 2023.

MIGRANT JUSTICE

JUSTICIA MIGRANTE

Nuestra misión es elevar la voz, capacidad, y poder de la comunidad de trabajadores en lecherías e involucrar a los aliadxs comunitarios para organizar por la justicia económica y los derechos humanos. Reunimos a la comunidad de trabajadores en lecherías para discutir y analizar los problemas comunes e imaginar soluciones colectivas. A través de esta inversión continua en el desarrollo del liderazgo, se profundizan las habilidades en la educación comunitaria y para el cambio sistémico a largo plazo. A partir de esta base, nuestra comunidad ha definido los problemas comunitarios como una negación de derechos y dignidad y ha priorizado la construcción de un movimiento para asegurar los siguientes derechos humanos fundamentales:

- Trabajo y vivienda justos
- Libertad de movimiento y acceso al transporte
- Libertad de la discriminación
- Acceso a la atención médica

(802) 658-6770

migrantjustice.net

CLÍNICA DE ALIMENTOS Y AGRICULTURA

Centro para La Agricultura y Los Sistemas Alimentarios
Escuela de Derecho y Posgrado de Vermont

El Centro para la Agricultura y los Sistemas Alimentarios de la Escuela de Derecho y Posgrado de Vermont (CAFS, por sus siglas en inglés) utiliza las leyes y las políticas para construir un sistema alimentario más sostenible y justo. En colaboración con aliados locales, regionales, nacionales e internacionales, CAFS se ocupa de los retos del sistema alimentario relacionados con la justicia alimentaria, seguridad alimentaria, acceso a tierras de cultivo, bienestar animal, protección de lxs trabajadores, medio ambiente y salud pública, entre otros. CAFS coopera estrechamente con sus aliados para prestar servicios legales que respondan a sus necesidades y desarrollar recursos que empoderen a las comunidades a las que sirven. Visite vermontlaw.edu/cafs para obtener más información.

La Clínica de Leyes y Políticas de Alimentos y Agricultura del CAFS (The Center for Agriculture and Food System's Food and Agricultural Law and Policy Clinic) produjo originalmente este manual en asociación con Justicia Migrante (Migrante Justice). Los miembros del personal de CAFS, Aurora Moses y Sarah Danly, junto con los estudiantes de la Clínica de Alimentos y Agricultura en la primavera de 2016 (Alexis Agredo, Andrea Folds, Andreia Marcuccio, Charlotte Mikat-Stevens, Amy Pickering, Sarah Seese, y Jeffrey Sokolik) llevaron a cabo la investigación y la redacción inicial de este manual. Katie Michel, JD/MELP '15, proporcionó cuidadosamente una revisión legal y adiciones, y Sophia Kruszewski y los estudiantes de la Clínica de Alimentos y Agricultura en el otoño de 2018 (Ashleigh Angel, Caroline Gordon, Jeanette King y Korina Matyas) finalizaron el manual. Todo el equipo de CAFS proporcionó revisiones adicionales, ediciones, y apoyo durante el proceso. Michelle Sayles creó las ilustraciones para este manual y Kelly Cochrane-Collar de Mad River Creative diseñó el formato. Las actualizaciones de 2023 fueron proporcionadas por Alicia Borg, pasante de verano de CAFS, y la Investigadora principal Emily Spiegel.

CAFS agradece a Justicia Migrante y al Consejo de Estándares de Leche con Dignidad (Milk with Dignity Standards Council) por su trabajo valiente y eficaz en favor de lxs trabajadores en lecherías inmigrantes.

Este recurso fue producido en parte con una generosa subvención de la Fundación Comunitaria de Vermont (Vermont Community Foundation).

Center for Agriculture & Food Systems
VERMONT LAW & GRADUATE SCHOOL

PROGRAMA LECHE CON DIGNIDAD

y el Consejo de Estándares de Leche con Dignidad

El objectivo del Programa Leche con Dignidad es crear una industria láctea en la que trabajadores tengan empleos justos, dignos, y seguros. Para hacerlo realidad, el Programa asegura que las corporaciones que compran leche exijan que las granjas en su cadena de abastecimiento cumplan con el Código de Conducta de Leche con Dignidad. Además, estas empresas pagan una prima monetaria al rancho por su leche, para que cumplan con el Código.

El Programa Leche con Dignidad fue creado por Justicia Migrante y está supervisado por el Consejo de Estándares de Leche con Dignidad. El Consejo de Estándares asegura de que se cumpla el Código de Conducta en las granjas participantes.

Este manual describe sus derechos de acuerdo con las leyes federales y estatales de Vermont, que establecen estándares que las empresas no pueden incumplir. Sin embargo, las empresas, como aquellas que participan en el Programa Leche con Dignidad, tienen la libertad de superar estas leyes. Esto significa que, si trabaja en una granja que participa en el Programa de Leche con Dignidad, es posible que tenga derechos adicionales garantizados por ese Programa que no están cubiertos por la ley federal o estatal de Vermont y, por lo tanto, no se incluyen en este manual.

Si tiene preguntas sobre el Programa Leche con Dignidad y si la granja en la que trabaja participa en el Programa, puede comunicarse con la Línea de Apoyo del Consejo de Estándares de Leche con Dignidad al (802) 881-1087 o con Justicia Migrante al (802) 658-6770.

La Línea de Apoyo del Consejo de Leche con Dignidad
(802) 881-1087

Justicia Migrante
(802) 658-6770

ÍNDICE

Cómo Utilizar Este Manual 8

Para Empezar: Buenas Prácticas Antes de Su Primer Día de Trabajo..... 9

Derechos de Vivienda 10

Acuerdo Sobre la Vivienda 11

Vivienda Segura y Limpia 12

Elementos Esenciales de la Vivienda..... 14

Seguridad en La Vivienda 18

Problemas con La Vivienda..... 19

Privacidad 20

Pérdida de La Vivienda 22

Derechos Laborales..... 26

Acuerdo de Empleo 27

Lechería "Pequeña" o "Grande" 28

Anotando Sus Horas..... 29

Salarios y Deducciones 30

Día de Pago..... 32

Derechos Laborales (continuación) .....

Descansos Laborales 34

Salud y Seguridad en El Trabajo 35

Trabajadores Menores de Edad 37

Lesiones en El Trabajo 38

Atención Médica Relacionada con El Trabajo..... 40

Tiempo Libre No Relacionado con El Trabajo 42

Discriminación y Acoso Sexual 44

Terminación de La Relación Laboral y Represalias 46

Trabajando en Lechería Grande 48

Siete o Más Trabajadores 49

Once o Más Trabajadores 51

Anexo A: Acuerdoes por escrito..... 52

Anexo B: Otros recursos..... 54

CÓMO UTILIZAR ESTE MANUAL

Este manual proporciona información general sobre los derechos de vivienda y empleo de trabajadores en lecherías según la ley federal y estatal de Vermont. Puede utilizar el índice para encontrar información sobre temas específicos. Tenga en cuenta que usted puede tener derechos adicionales según las leyes municipales locales, especialmente en relación con la salud y la seguridad en la vivienda. Este manual no cubre esos derechos adicionales. Además, las estándares descritas aquí son las estándares mínimas que deben cumplir las granjas; los propietarios y patrones son libres de ir más allá de estas estándares mínimas.

Los derechos federales y estatales descritos en la sección principal del manual se aplican a TODXS lxs trabajadores de cualquier lechería de Vermont, ya sea grande o pequeña. Lxs trabajadores en granjas más grandes, generalmente granjas con siete o más trabajadores, tienen algunos derechos legales adicionales. Si trabaja en una lechería grande, asegúrese de leer la sección al final de este manual llamado "Trabajando en una lechería grande" en la página 48.

Este manual proporciona información legal general con fines educativos únicamente. No pretende sustituir el asesoramiento jurídico y no debe utilizarse con ese fin. Para obtener asesoramiento jurídico debe consultar a un abogado que tiene licencia en Vermont.

Además, si aún tiene preguntas después de leer el manual, puede contactar a Justicia Migrante al (802) 658- 6770.

➡ **Comparta este manual con otrxs trabajadores en lecherías.**

Este símbolo indica una buena práctica.
No es un requisito legal.

Este símbolo le invita a llamar a Justicia Migrante o a otra organización si necesita ayuda.

PARA EMPEZAR

Buenas Prácticas Antes de Su Primer Día de Trabajo

1. Lea este manual para que conozca sus derechos.*

2. Haga un contrato de empleo por escrito con el/la patronx.

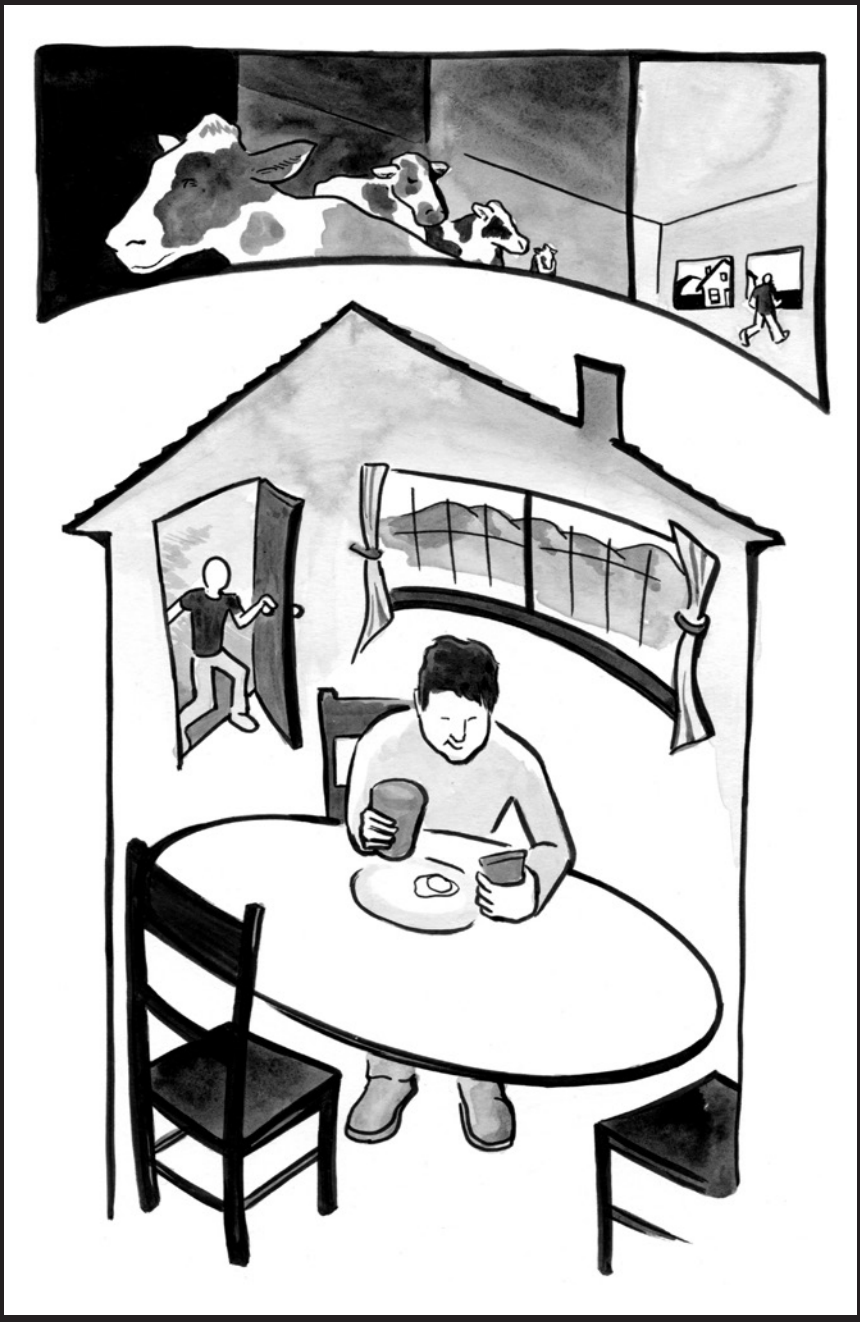
3. Si su patronx va a proporcionarle vivienda, asegúrese de tener un acuerdo por escrito sobre las condiciones de la vivienda.**

4. Haga una planilla horaria para llevar un seguimiento de las horas que trabaja.

* Este manual solamente proporciona información general y no tiene la intención de ser asesoramiento legal. Si tiene preguntas sobre su situación específica, contacte a Justicia Migrante al (802) 658-6770 o consulte a un abogado local.

** Siempre es una buena idea tener un contrato de renta por escrito. Si alquila una vivienda de alguien que no es su patronx, es mejor tener un acuerdo por escrito sobre las condiciones de la vivienda antes de irse. Véase el Anexo A en la página 52 para más información sobre esta buena práctica.

Derechos de Vivienda



ACUERDO SOBRE LA VIVIENDA

P: ¿Cómo sé si una persona es legalmente mi arrendador?

R: Según la ley de Vermont, una persona es un arrendador si le permite vivir en un edificio de su propiedad o sobre el que tiene control.[1] Una persona puede ser su arrendador aunque usted no le pague renta. Por ejemplo, si unx patronx le proporciona vivienda a cambio de su trabajo sin exigirle ningún pago adicional, ese patronx sigue siendo su arrendador y debe mantener su vivienda en condiciones higiénicas y seguras.[2] Esto es verdad aun si la vivienda proporcionada por su patronx no se encuentra en la granja.[3]

P: ¿Qué se considera renta?

R: La renta es cualquier cosa de valor que usted entrega a su arrendador. Por ejemplo, si el arrendador es también su patronx, la renta puede ser el dinero que se le descuenta de su salario por concepto de vivienda.[4] Sin embargo, incluso si no paga renta o no le descuentan dinero de su salario, todavía está protegido por estos derechos de vivienda.

P: ¿Cómo sé si tengo un acuerdo de renta?

R: Cualquier acuerdo – ya sea por escrito o verbal – para utilizar un edificio o parte de un edificio como vivienda o lugar para dormir es un contrato de renta.[5]

Para más información sobre los acuerdos de renta por escrito, consulte el Anexo A en la página 52.

VIVIENDA SEGURA Y LIMPIA

P: ¿Mi vivienda debe ser segura y limpia?

R: Sí, tiene derecho a una vivienda segura, limpia, apta para la vida humana y conforme a los códigos de construcción y salud aplicables.[6] Cualquier disposición de su acuerdo de renta que le niegue su derecho a una vivienda segura y limpia, o que le haga responsable de las reparaciones y el mantenimiento, no tiene validez y el arrendador no puede hacerla valer en su contra.[7] Si su arrendador afirma que usted renunció a su derecho a una vivienda sana y segura en su acuerdo de renta, consulte a un abogado local o comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770.

P: ¿El arrendador está obligado a mantener las zonas comunes limpias y libres de basura y plagas?

R: Sí. Para mantener limpia su vivienda, el arrendador DEBE hacer lo siguiente:

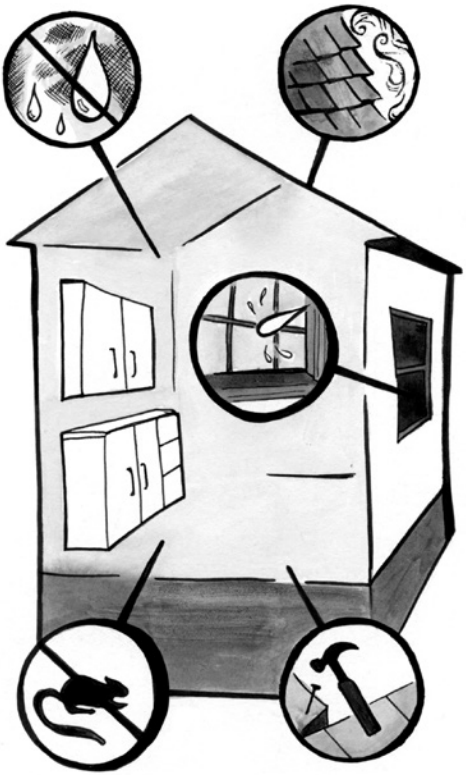
- Proporcionar contenedores de basura y recipientes para recoger materiales reciclables y restos de comida.[8]
- Limpiar todas las zonas comunes, como pasillos, áreas de entrada, escaleras, sótanos, y zonas exteriores.[9]
- Mantener fuera de las áreas comunes plagas como insectos y roedores, y exterminar cualquier infestación de plagas en la vivienda si la infestación es causada por la negligencia del arrendador en el mantenimiento del edificio o si hay una infestación en múltiples unidades.[10]

Su arrendador DEBE garantizar que su vivienda (que incluye el techo, piso, paredes, cimientos, cielos rasos, puertas, ventanas, escaleras, chimeneas y plomería[11]) sea:

Hermética al clima: construida para resistir las inclemencias del tiempo y evitar la entrada de aire, lluvia y nieve.[12]

Hermética al agua: construida para evitar la entrada de agua.[13]

A prueba de roedores: construida y mantenida de manera que los roedores como ratas y ratones no puedan ingresar a su vivienda. Por ejemplo, su arrendador debe asegurarse de que no haya agujeros en las paredes ni aberturas en los cimientos o sótano por donde los roedores puedan ingresar.[14]



Seca: Con mantenimiento continuo para que no se acumule agua ni humedad en el interior y evitar así la aparición de moho.[15]

En buen estado: Con mantenimiento continuo para que se cumplan todos los requisitos anteriores.[16]

ELEMENTOS ESENCIALES DE LA VIVIENDA

NOTA: Si trabaja en una lechería grande, es posible que tenga más derechos de vivienda de los que se enumeran a continuación, así que, asegúrese de leer la sección del manual:"trabajando en lechería grandes."[17]

P: ¿Mi vivienda debe contar con una cocina?

R: En general, su vivienda DEBE tener una cocina,[1] que incluya un lavaplatos con agua caliente y fría que sea segura para beber, y un espacio higiénico para almacenar, cocinar, y comer alimentos.[18]

Existen algunas circunstancias limitadas en las que un arrendador no está obligado a proporcionar una cocina. Si no tiene una cocina,[19] consulte a un abogado local o comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 para obtener más información sobre su situación.

P: ¿Mi vivienda debe contar con un baño?

R: En general, todas las viviendas en renta[20] DEBEN tener instalaciones de baño, ya sea en la propia unidad/apartamento o compartido con no más de una otra unidad/apartamento del mismo edificio.[21] Debe ser posible acceder a un baño compartido sin entrar en la unidad de renta de otra persona.[22]

No debería tener que compartir las instalaciones del baño de su vivienda con personas que trabajen en la granja durante el día pero que no vivan allí, incluso si su vivienda y su baño están unidos al establo o a la sala de ordeña donde trabajan otras personas.[23]

Si hay un baño en su unidad, debe estar separado de los lugares donde uno vive (como la sala, la cocina, o el dormitorio) y debe proporcionar privacidad y ventilación al exterior.[24] Además, debe tener inodoro con cisterna (descarga), lavamanos, y bañera o ducha con agua caliente y fría.[25]

Hay algunas circunstancias limitadas donde es posible tener que compartir su baño con personas que vivan en otra habitación o unidad del mismo edificio.[26] Si se le obliga a compartir el inodoro o la ducha con muchas personas adicionales, consulte a un abogado local o comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 para obtener más información sobre su situación.

P: ¿Los baños y las cocinas deben tener suelos y superficies impermeables?

R: Sí, los baños y las cocinas DEBEN tener pisos y superficies impermeables para evitar la humedad y la formación de moho.[27]

P: ¿Cuáles son mis derechos al agua?

R: SIEMPRE tiene derecho a agua limpia y potable en su vivienda.[28]

Su arrendador DEBE garantizar que el agua:

- Sea ambos caliente y fría.[29]
- Tenga buena presión.[30]
- Sea limpia y potable.[31]
- Sea suficiente para usar en la ducha o el baño, lavar la ropa y los platos, y cualquier otra necesidad ordinaria que requiera agua.[32]

Si su agua está sucia o no tiene suficiente, el arrendador DEBE ofrecerle una fuente alternativa de agua para beber y para el saneamiento.[33] Por ejemplo, botellones de agua o un sistema de purificación de agua.

P: ¿Cuáles son mis derechos a la calefacción?

R: SIEMPRE tiene derecho a disponer de calefacción suficiente en su vivienda.[34] Su arrendador no está obligado a pagar por la calefacción, pero su vivienda debe disponer de calentadores que pueda usar y que puedan mantener todas las habitaciones a una temperatura superior a 65 grados fahrenheit (18 grados centígrados).[35] Si su arrendador decide pagar por la calefacción, entonces debe estar a disposición cada vez que la temperatura exterior caiga por debajo de 55 grados fahrenheit (13 grados centígrados).[36]

P: ¿Cuáles son mis derechos al aire limpio y respirable?

R: Cada habitación utilizada para vivir, dormir, cocinar, o comer DEBE tener al menos una ventana o puerta en buen estado que se pueda abrir para permitir la entrada de aire fresco.[37] Además, todos los baños DEBEN estar ventilados y tener acceso al exterior por una ventana, puerta, o rejilla de ventilación.[38] Su fuente de calefacción también DEBE tener ventilación al exterior.[39]

P: ¿Cuáles son mis derechos en cuanto a iluminación y electricidad?

R: Su arrendador no está obligado a pagar por los servicios eléctricos, pero debe asegurarse de que pueda acceder a la electricidad y la iluminación mediante enchufes eléctricos y/o accesorios de luz eléctrica proporcionados en cocinas, baños, y habitaciones utilizadas para vivir y dormir.[40] Además, todas las entradas y áreas comunes deben tener suficiente luz para permitirle entrar y salir de manera segura.[41]

SEGURIDAD EN LA VIVIENDA

P: ¿Con qué tipo de dispositivos de seguridad debe contar mi vivienda?

R: Su vivienda DEBE contar con todos los siguientes elementos:

- Un extinguidor de incendios.
- Un detector de humo que funcione en cada habitación o lugar donde una persona duerma con regularidad.
- Un detector de monóxido de carbono que funcione cerca de cada zona donde se duerme.
- Al menos una ventana en todas las habitaciones donde una persona duerma con regularidad que sea suficientemente grande para que las personas puedan salir por ella.[42]

Debe saber cómo utilizar todos estos elementos de forma segura y como mantenerlos en funcionamiento.

PROBLEMAS CON LA VIVIENDA

P: ¿Qué debo hacer si tengo un problema con mi vivienda?

R: Si tiene un problema con la vivienda y desea solucionarlo, debe hablarlo con su arrendador lo antes posible. Una vez que le haya comunicado el problema, el arrendador DEBE solucionarlo en un plazo razonable.[43]

Su arrendador DEBE proporcionar y mantener una vivienda segura, limpia y apta para la vida humana, sin excepción.[44]

Lea las preguntas sobre vivienda mencionadas anteriormente para saber cuáles son las condiciones que su arrendador debe proporcionarle.

Si después de hablar con su arrendador continúa teniendo problemas con su vivienda, puede comunicarse con Justicia Migrante al (802) 658-6770 o con la Oficina de Oportunidades Económicas del Valle Champlain (Champlain Valley Office of Economic Opportunity) al (802) 660-3456.

PRIVACIDAD

P: ¿Cuándo puede entrar el arrendador en mi vivienda?

R: Su arrendador puede ingresar a su vivienda en tres circunstancias:

- Si usted da su consentimiento o permiso, pero si tiene una razón razonable por no querer que su arrendador ingrese, no tiene que dar consentimiento o permiso.
- Si le avisa con al menos 48 horas de antelación, la visita ocurre entre las 9:00 a.m. y las 9:00 p.m., y el propósito de la visita es inspeccionar las instalaciones, hacer reparaciones o mejoras, suministrar servicios acordados o mostrar la unidad a nuevos inquilinos o compradores.
- Si se cree razonablemente que existe un peligro inminente para una persona o propiedad.[45]

P: ¿Puedo recibir invitados en mi vivienda?

R: Puede recibir invitados en su vivienda, incluso si su vivienda se encuentra dentro de una granja.[46] Su arrendador no puede restringirle la entrada de invitados, incluso de representantes de Justicia Migrante u otras organizaciones.

P: ¿Tengo derecho a la privacidad ante la policía u otros oficiales del orden público?

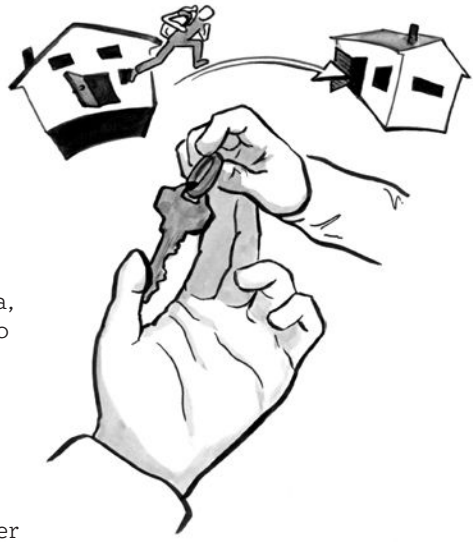
R: Sí, en general, tiene derecho a negar la entrada a la policía u otros oficiales de la ley, como las autoridades de inmigración (o ICE, por sus siglas inglés), a su vivienda, A MENOS QUE:

- Tengan una orden judicial válida.
- Alguien más que vive en el vivienda les dé permiso para entrar.
- Se den determinadas circunstancias urgentes que hagan razonable la entrada sin orden judicial.[47]

NOTA: Si tiene preguntas, puede hablar con la policía a través de su puerta. Su arrendador NO PUEDE dar permiso a la policía para ingresar a su vivienda sin su consentimiento.[48]

PÉRDIDA DE LA VIVIENDA

P: ¿Cuáles son mis derechos si mi arrendador quiere que me vaya?



R: Su arrendador NUNCA puede negarle el acceso a su vivienda o pertenencias personales ni cortarle los servicios como el agua y la calefacción.[49] Si su arrendador desea que se vaya, DEBE proporcionarle un aviso previo por escrito antes de poder obligarlo a irse.

Si su patronx le proporciona una vivienda a cambio de su trabajo, lea la Sección A que está a continuación para saber con cuánta antelación debe recibir el aviso antes de tener que irse.[50]

Si tiene un acuerdo para pagar la renta por su vivienda, lea la Sección B a continuación para conocer cuánto tiempo de aviso debe darle su arrendador antes de que tenga que irse.[51]

Si su arrendador le está pidiendo que se vaya de inmediato sin previo aviso, no le permite ingresar a su vivienda o ha cortado sus servicios como el agua, calefacción, o electricidad, comuníquese con la Línea de Emergencia de Justicia Migrante al (802) 881-7229 o con Vermont Legal Aid al (800) 889-2047.

NOTA: Si no paga renta por su vivienda, por favor ignore la sección B.

SECCIÓN A

Esta sección se aplica si obtiene vivienda debido a su trabajo.

Vivienda proporcionada a cambio de trabajo

P: Mi patronx me proporciona una vivienda a cambio de mi trabajo. Si me despide, ¿tengo que irme inmediatamente?

R: No, no puede obligarlo a irse de inmediato. Unx patronx que proporciona vivienda a cambio de su trabajo podría obligarlo a irse cuando su empleo termine SÓLO SI siguen los dos pasos enumerados a continuación.[52]

1. **Aviso previo y audiencia judicial:** Su patronx deberá hacer que un oficial policial le entregue un aviso por escrito del tribunal comunicándole que su arrendador quiere que usted se vaya.[53] Un tribunal programará una audiencia en 10 días o más a partir de la fecha en que usted recibió el aviso.[54]

2. **Prueba de dificultades económicas:** En la audiencia, si su patronx puede demostrar que está sufriendo una dificultad real porque no puede utilizar su vivienda para unx nuevx empleadx, el tribunal le dará entre cinco y treinta días para que se vaya.[55] Si su patronx no puede demostrar una dificultad real, deberá iniciar un proceso más largo en el tribunal para obligarlo a abandonar su vivienda.[56]

Si su patronx lo despide y le pide que se vaya de su vivienda de inmediato y no sigue estos dos pasos, consulte a un abogado local o comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770. Si ha recibido documentos de desalojo o avisos y desea obtener apoyo, comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770.

NOTA: Tiene derecho a demandar para quedarse en su vivienda hasta que el tribunal le diga que se vaya, incluso si su patronx no ha seguido regularmente estos pasos en el pasado después de despedir a otrxs trabajadores.

NOTA: Si tiene un contrato de trabajo por escrito que aborda sus derechos a la vivienda, puede haber otros requisitos que su patronx debe seguir.[57]

SECCIÓN B

Esta sección se aplica si paga renta por su vivienda.

Vivienda proporcionada a cambio de pago de renta

P: Tengo un acuerdo verbal o por escrito para pagar renta por mi vivienda. ¿Mi arrendador puede retirar mis pertenencias de mi vivienda o forzarme a irme de inmediato sin darme ningún aviso previo?

R: No. Si paga renta, incluso si su renta es deducido del salario, su arrendador debe notificarle con un número de días determinado antes de que deba irse.[58] El aviso debe ser por escrito y debe entregarse en su mano o enviárselo por correo.[59]

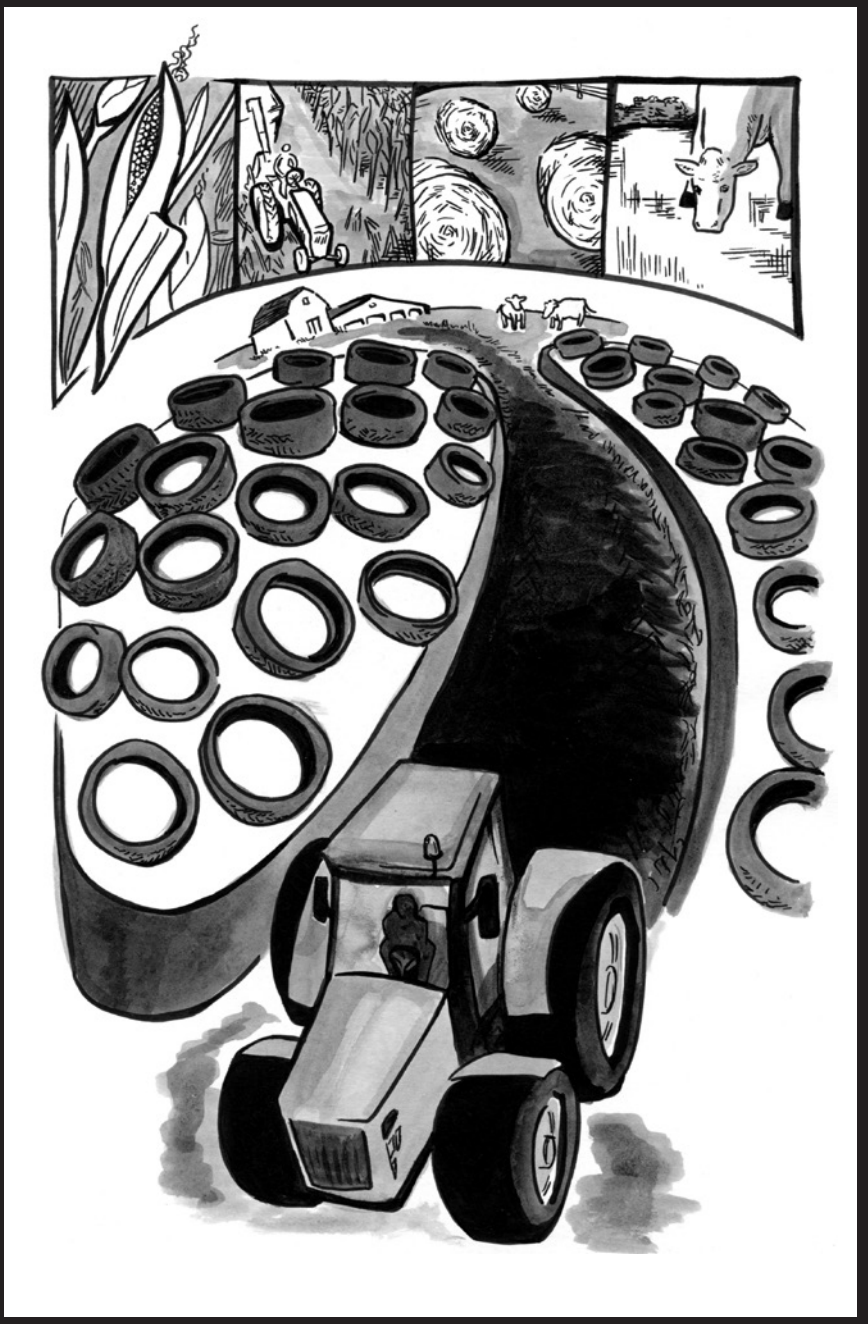
La antelación con la que el arrendador debe avisarle depende del motivo por el cual le pide que se vaya:

- Si su arrendador quiere que se vaya porque no pagó la renta cuando venció, debe darle al menos 14 días de aviso por escrito. Si paga la cantidad de la renta adeudado antes de que pasen los 14 días, no tiene que irse.[60]
- Si su arrendador quiere que se vaya porque usted incumplió uno de los términos del acuerdo de renta (escrito o verbal), debe darle al menos 30 días de aviso por escrito antes de que deba irse.[61]
- Si su arrendador desea que se vaya sin que usted sea culpable de ninguna transgresión, la cantidad de días de aviso por escrito que debe proporcionarle es variable según si tiene un contrato de renta por escrito y cuanto tiempo usted ha vivido en la unidad de rentar:

Si tiene un acuerdo por escrito		Si no tiene un acuerdo por escrito		
Tiempo en la vivienda	**Aviso mínimo**	**Tiempo en la vivienda**	**Pago de renta**	**Aviso mínimo**
2 años o menos[62]	30 días antes de que finalice el acuerdo de renta	2 años o menos[63]	Mensual	60 días
Más de 2 años[64]	60 días antes de que finalice el acuerdo de renta	Más de 2 años[65]	Mensual	90 días
Semana a semana[66]	7 días	Semana a semana[67]	Semanal	21 días

Si cree que fue despedidx de manera injusta o que su vivienda no era segura o higiénica, consulte a un abogado local o comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770.

Derechos Laborales



ACUERDO DE EMPLEO

Antes de comenzar un trabajo en una lechería, debe:

- Entender y acordar con su patronx un salario por hora o semanal.
- Entender y acordar con su patronx la cantidad de horas que trabajará por semana.
- Entender y acordar con su patronx que, si le solicita que trabaje un turno más largo, se le pagará la totalidad del tiempo trabajado, incluido el tiempo adicional.
- Entender y acordar con su patronx cuándo recibirá su salario (por ejemplo, semanalmente o dos veces al mes).
- Entender y acordar con su patronx cómo recibirá su salario (por ejemplo, en efectivo o cheque).
- Comprender cualquier deducción que su patronx realizará de su salario, incluida la cantidad de esas deducciones y para qué son

Tener el acuerdo por escrito es valioso en caso de que usted y su patronx tengan un desacuerdo más adelante. Para más información sobre los acuerdos por escrito, véase el Anexo A, página 52.

LECHERÍA "PEQUEÑA" O "GRANDE"

El primer paso para comprender sus derechos laborales es determinar si trabaja en una lechería "pequeña" o "grande."[68] En general, una "lechería pequeña" es la que tiene menos de siete trabajadores a tiempo completo.[69] Siga las reglas a continuación para contar si hay al menos siete trabajadores a tiempo completo en su granja:

- NO cuente a los miembros inmediatos de la familia de su patronx, incluyendo sus padres, cónyuge, o hijos.[70]
- Cuente a todos lxs otrxs empleadxs que realizan trabajos agrícolas, sin considerar su raza, origen étnico, o estatus migratorio.[71] Esto incluye supervisores, gerentes, encargados,[72] y familiares extendidos de su patronx, como primos y sobrinos.[73]
- Si su patronx posee y opera más de una granja, deben contarse todos lxs trabajadores en TODAS sus granjas para determinar si hay siete o más trabajadores.[74]

Si tiene preguntas sobre si la lechería en la que trabaja es una pequeña o grande, comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 o con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Vermont (Vermont Occupational Safety and Health Administration o VOSHA, por sus siglas en inglés) al (802) 828-5084.

ANOTANDO SUS HORAS

P: ¿Quién es responsable de anotar las horas que trabajo?

R: Si trabaja en una lechería pequeña, USTED es responsable de anotar las horas que trabaja.[75] Si hay un problema más adelante, sus registros pueden ayudarle a demostrar cuántas horas trabajó y cuándo lo hizo.

Si trabaja en una lechería grande, su patronx debe mantener ciertos registros, así que asegúrese de leer la última sección de este manual.

Incluso si trabaja en una lechería grande, debe anotar las horas que trabaja además de los registros de su patronx.

SALARIOS Y DEDUCCIONES

P: ¿Mi patronx tiene la obligación de pagarme el salario mínimo?

R: Lamentablemente, lxs patrones no están obligados a pagar a lxs trabajadores el salario mínimo de Vermont, independientemente de si la granja es "grande" o "pequeña."[76] Además, lxs patrones en lecherías pequeñas no están obligados a pagar a lxs trabajadores el salario mínimo federal.[77]

Si trabaja en una lechería grande, tiene derecho al salario mínimo federal,[78] así que asegúrese de leer la sección de este manual sobre el trabajo en una lechería grande.

Ya sea que trabaje en una lechería pequeña o grande, debe comprender y acordar el salario por hora o semana que se le pagará antes de su primer día de trabajo

NOTA: Aunque no se requiere el salario mínimo, usted y su patronx son libres de acordar un salario que sea igual o superior al salario mínimo federal o estatal.

P: ¿Mi patronx tiene la obligación de pagar las horas extras?

R: No, lamentablemente no. Lxs patrones deben pagarle por todas las horas trabajadas, pero no están obligados a proporcionar el pago por horas extras, independientemente del tamaño de la granja.[79]

P: ¿Unx patron puede deducir (retener) dinero de mi salario?

R: Sí, unx patronx puede deducir dinero de su salario por conceptos exigidos por la ley, como los impuestos sobre ingresos, y el seguro social, pero NO PUEDE deducir ni retener dinero por:

- Servicios médicos u hospitalización por lesiones relacionadas con el trabajo.[80]
- El pago del seguro de compensación laboral.[81]
- Su primera semana de trabajo. Si su patronx retiene los salarios de su primera semana, tiene derecho a exigir el pago.[82]
- Herramientas u otros artículos (que no sean vivienda) si las deducciones reducen sus salarios por debajo del salario mínimo federal. Esto se aplica a lxs trabajadores en lecherías grandes.[83]

Comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 si cree que su patronx realiza deducciones ilegales, incluso si esto ocurre solo durante unas semanas o unos meses.

DÍA DE PAGO

P: ¿Con qué frecuencia debería recibir mi salario?

R: Su patronx debe pagarle al menos dos veces al mes. Puede recibir su cheque de pago hasta seis días después de que finalice el periodo de pago.[84] Por ejemplo, si su período de pago es del 1 al 15 del mes, su patronx debe pagarle por esas horas el 21 o antes.

P: ¿Cómo puedo saber si mi patronx me está pagando el salario por hora o semanal que acordamos?

R: Si su patronx le paga en una suma global, esa suma debe ser igual al salario por hora o semana que acordaron. Puede calcular su salario de la siguiente manera:

- Si acordaron un salario por hora, divida la suma global por el número total de horas que trabajó durante el período cubierto por esa suma global. Por ejemplo, si su salario total antes de cualquier deducción es de $500 por una semana de trabajo y trabajó 60 horas esa semana, su tarifa por hora sería de $8.33.

- Si acordaron un salario semanal, divida la suma global por el número total de semanas que trabajó durante el período cubierto por esa suma global. Por ejemplo, si su salario total antes de cualquier deducción es de $1000 por dos semanas de trabajo, su salario semanal sería de $500.

P: ¿Qué debo hacer si no estoy en la granja el día de pago?

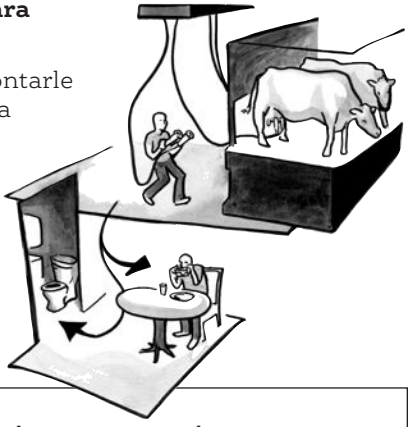
R: Puede solicitar el pago la próxima vez que vea a su patronx.[86] Si no se encuentra en la lechería el día de pago porque ya no trabaja allí, consulte la página 47.

Si cree que su patronx no le está pagando la cantidad correcta o no le está pagando en la fecha acordada, comuníquese lo antes posible con Justicia Migrante al (802) 658-6770. También puede presentar una queja en línea ante el Departamento de Trabajo de Vermont (Vermont Department of Labor) en https://labor.vermont.gov/form/online-wage-claim-form.

DESCANSOS LABORALES

P: ¿Debería tener descansos para comer y usar el baño?

R: Sí, su patronx DEBE proporcionarle oportunidades razonables para comer y usar el baño durante las horas de trabajo.[86]



Por ejemplo, según el Programa Leche con Dignidad, su horario debe incluir suficientes descansos, incluido tiempo para tres comidas al día. Vea la página 5 para obtener más información sobre el Programa Leche con Dignidad.

P: ¿Debería tener descansos si estoy amamantando a mi hijo?

R: Sí, en general, si es una madre lactante, su patronx DEBE proporcionarle un tiempo razonable para amamantar o extraer leche en un espacio privado adecuado que no sea un baño hasta que su hijo cumpla tres años. El tiempo de descanso para amamantar puede ser remunerado o no remunerado.[87]

En algunos casos, unx patronx puede estar exento de este requisito. Si cree que su patronx no le está proporcionando un tiempo o espacio razonable para amamantar o extraer leche, comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 o con la oficina del fiscal general de Vermont, Unidad de Derechos Civiles (Office of the Vermont Attorney General, Civil Rights Unit) al (802) 828-3657 o al número gratuito (888) 745-9195.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El trabajo en una lechería puede ser peligroso y puede resultar en lesiones graves. Todos lxs patrones deben proporcionar un lugar de trabajo seguro. Si trabaja en una lechería grande, tiene derechos específicos en materia de salud y seguridad en el trabajo, así que asegúrese de leer la sección final de este manual.

P: ¿Cómo puedo mantenerme seguro en el trabajo?

R: Sea cuidadoso con la maquinaria y las vacas, y asegurase de llevar el equipo de seguridad. Dependiendo de la tarea que esté realizando, el equipo de seguridad puede incluir guantes, gafas, mascarillas y protección para los oídos.

Proceda con cuidado al manipular o aplicar productos químicos agrícolas tóxicos (incluida la limpieza o descontaminación del equipo). Los productos químicos tóxicos se identifican por la palabra "veneno" (poison) o "advertencia" (warning) o por una calavera y huesos cruzados en la etiqueta. Su patronx debe proporcionarle equipo de protección personal (PPE, por sus siglas en inglés) para el manejo seguro de ciertos productos químicos.[88]

Utilice el equipo adecuado

- No use ropa suelta.
- Utilice botas de trabajo resistentes con suelas antideslizantes.
- Use protección auditiva al operar maquinaria ruidosa, incluidos los tractores.
- Use guantes al manipular productos químicos, vidrio o equipos afilados.
- Use gafas de seguridad al trabajar con productos químicos que puedan salpicar o maquinaria que genere residuos volátiles.

¡Esté atento a los peligros!

VACAS

- Patadas
- Mordeduras
- Pinchadas
- Embestidas
- Pisotones
- Empujones

MAQUINARIA

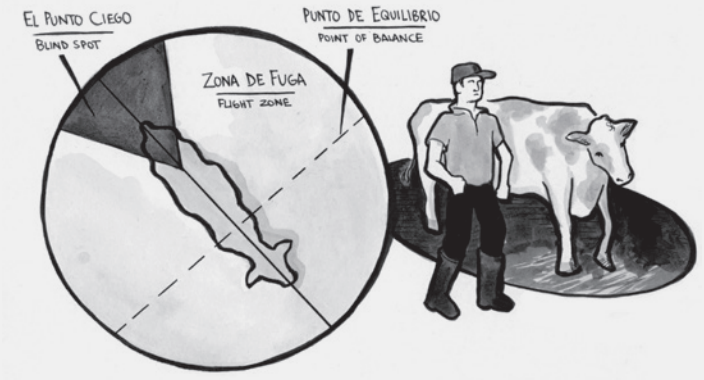
- Vuelco de tractor
- Atropellamiento por un tractor
- Atrapamiento en piezas móviles
- Daño causado por inyectores de alta presión
- Operación de maquinaria en espacios cerrados
- Cortes con cuchillas

OTROS PELIGROS

- Salpicado con productos químicos
- Residuos que vuelan e impactan en un ojo
- Deslizamientos sobre superficies mojadas o irregulares
- Caídas (desde árboles, escaleras, etc.)
- Calor y/o frío extremo
- Deshidratación
- Electrocución
- Exposición al polvo
- Aplastamiento por heno/comida
- Ahogamiento en fosa de estiércol
- Cortes por vidrio
- Pinchazo por aguja
- Exposición a ruidos fuertes

¡Los animales pueden ser peligrosos!

- Las vacas pueden asustarse con facilidad, tenga cuidado de no hacer ruidos fuertes ni movimientos bruscos.
- Manténgase fuera de la zona de fuga de la vaca.
- Comprenda el punto de equilibrio de la vaca.
- No entre en el punto ciego de la vaca.
- Tenga precaución alrededor de las vacas con terneros.



TRABAJADORES MENORES DE EDAD

No existen restricciones relacionadas con la edad para lxs trabajadores mayores de 16 años. Se aplican reglas de seguridad adicionales a lxs trabajadores menores de 16 años, que no pueden realizar trabajos peligrosos.[89] Algunos ejemplos de trabajos peligrosos incluyen:

- Operando muchos tipos de vehículos o maquinaria pesada.
- Manipulando productos químicos tóxicos.
- Trabajando en una fosa de estiércol.
- Trabajando en un espacio cerrado con un toro o una vaca con un ternero recién nacido[90]

Los niños menores de 16 años no pueden trabajar más de ocho horas en un día ni más de 40 horas en una semana y solo pueden trabajar fuera del horario escolar.[91]

Los niños menores de 14 años no pueden trabajar en lecherías a menos que tengan el permiso por escrito de uno de sus padres o tutor, o un padre que trabaje en la misma granja.[92]

Los niños menores de 12 años solo pueden trabajar con el consentimiento de los padres y solo en granjas pequeñas que no estén sujetas al salario mínimo federal.[93]

Comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 si tiene preguntas sobre seguridad.

LESIONES EN EL TRABAJO

P: ¿Qué debo hacer si me lesiono en el trabajo?

R: Si se lesiona en el trabajo, siga estos pasos para que sea más fácil recibir el pago de su atención médica:

- Acuda inmediatamente a un centro de atención médica.
- Hable con su patronx lo antes posible, necesita demostrar que la lesión ocurrió mientras estaba trabajando.
- Lleve un registro por escrito de cómo se lesionó, incluyendo con quién estaba, dónde estaba y qué sucedió, y asegúrese de incluir la fecha y la hora.
- Guarde copias de sus facturas médicas.

Si tiene una emergencia en el trabajo, vaya al hospital más cercano. Haga que alguien lo lleve o llame al 9-1-1.

P: ¿Habrá alguien en el hospital que hable español?

R: Sí, la ley de Vermont establece que en todos los hospitales debe haber un intérprete de español.[94] Lo mejor es que ubique su hospital más cercano antes de que ocurra un accidente.

Si resulta herido y necesita atención médica que no sea de emergencia, comuníquese con Bridges to Health al (802) 656-7626 o Open Door Clinic al (802) 388-0137.

ATENCIÓN MÉDICA RELACIONADA CON EL TRABAJO

P: ¿Si me ausento del trabajo para acudir al médico por una lesión o enfermedad laboral, perderé mi salario?

R: No. El/la patronx DEBE pagarle por el tiempo que esté ausente del trabajo para asistir a una cita médica relacionada con una lesión o enfermedad laboral.[95] Sin embargo, debe hacer un esfuerzo razonable para programar las citas médicas en función de su horario laboral.[96]

P: ¿Quién paga mi tratamiento médico si me lesiono en el trabajo?

R: Si se lesiona en el trabajo, generalmente su patronx o su compañía de seguros de compensación laboral DEBE pagar por su atención médica.[97]

P: ¿Si no puedo trabajar mientras me recupero de una lesión o enfermedad laboral, todavía recibiré mi salario?

R: Sí. Si su lesión o enfermedad laboral le impide trabajar, el seguro de compensación laboral de su empresa cubre su salario mientras se recupera. Sin embargo, sólo tiene derecho a dos tercios de su salario semanal, y el pago sólo comienza 3 días después de la lesión.[98]

NOTA: Si necesita más de 10 días para recuperarse, los 3 primeros días también deben pagarse.[99]

Si lo despiden o enfrenta represalias porque informó una lesión o buscó atención médica, es posible que pueda recuperar los costos; comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770.

Si su patronx le dice que no está asegurado para lesiones relacionadas con el trabajo, llame a la Oficina de Compensación Laboral de Vermont (Vermont Workers' Compensation Office) al (802) 828-2286 y habrá un intérprete que habla español disponible.

TIEMPO LIBRE NO RELACIONADO CON EL TRABAJO

P: ¿Puedo ausentarme del trabajo para cuidar a un familiar?

R: Sí, después de un año de trabajar en una lechería con 15 o más trabajadores, puede tomar hasta 4 horas de tiempo libre no remunerado para cuidar a un miembro de la familia, llamado "licencia familiar a corto plazo." en cualquier período de 30 días, pero no más de 24 horas en un año.[100]

Puede utilizar la licencia familiar a corto plazo para lo siguiente:

- Participar en actividades escolares, como una reunión de padres y maestros.
- Acompañar a un familiar a una cita médica o dental.
- Acompañar a un familiar a otras citas para servicios profesionales relacionados con su cuidado.
- Responder a una emergencia médica que involucre a un miembro de la familia.[101]

P: ¿Cuándo puedo tomar licencia familiar a corto plazo?

R: Para solicitar la licencia familiar a corto plazo, debe informar a su patronx al menos 7 días antes, a menos que sea una emergencia.[102] También debe hacer un esfuerzo razonable para programar las citas fuera de las horas laborales regulares.[103]

P: ¿Mi patronx tiene la obligación de proporcionar tiempo libre remunerado si estoy enfermo o necesito ir al médico?

R: Su patronx DEBE proporcionar cierta cantidad de tiempo de enfermedad remunerado que puede utilizar si está enfermo, herido, necesita ir al médico o cuidar a un miembro de la familia, pero solo si se cumplen todos los siguientes puntos:[104]

- Su patronx contrató a su primer trabajador hace al menos un año.[105]
- Usted trabaja al menos 18 horas por semana en promedio durante el año.[106]
- Usted trabaja más de 20 semanas al año.[107]

P: ¿Cuánta cantidad de tiempo de enfermedad remunerado debe conceder mi patronx?

R: Por cada 52 horas trabajadas, tiene derecho a acumular al menos una hora de tiempo de enfermedad remunerado, hasta un máximo de 40 horas en un periodo de 12 meses.[108] Puede ahorrar el tiempo de enfermedad remunerado que obtenga puede ahorrarlo y utilizarlo cuando lo necesite. Sin embargo, su patronx puede exigirle que espere hasta un año después de su contratación para poder utilizar el tiempo que haya acumulado.[109]

P: ¿Qué sucede si necesito más tiempo libre para cuidar de mí mismo o de un familiar enfermo?

R: Después de un año de trabajar en una lechería con 15 o más empleadxs, puede tomar hasta 12 semanas de tiempo libre no remunerado para cuidar de usted mismo, de un hijo, padre o de su cónyuge si se encuentra gravemente enfermo. Su patronx no puede obligarlo a usar su tiempo de enfermedad remunerado acumulado durante este tiempo, pero usted puede optar por hacerlo. Si recibe beneficios, su patronx está obligado a mantener sus beneficios durante su ausencia.[110]

P: ¿Qué sucede si necesito tiempo libre para cuidar a unx nuevx hijx?

R: Después de un año de trabajar en una lechería con 10 o más empleadxs, puede tomar hasta 12 semanas de tiempo libre no remunerado por el nacimiento o la adopción de unx hijx. Puede utilizar su tiempo de enfermedad remunerado acumulado durante este tiempo, pero su patronx no puede obligarle a utilizarlo. Si recibe beneficios, su patronx está obligado a mantener sus beneficios durante su ausencia.[111]

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL

P: ¿Puedo ser discriminadx por mi patronx, mi jefe, o cualquier otrx empleadx?

R: No. La discriminación significa tratar de manera diferente o injusta a una persona debido a quién él o ella es o porque él o ella tiene ciertas características o creencias. Su patronx, jefe, o cualquier otrx empleadx NO PUEDE discriminarle por ninguna de las siguientes características cuando tome decisiones relacionadas con su contratación, despido, salario, o tareas cotidianas:

- Raza
- Religión
- Ascendencia
- Origen Nacional
- Sexo
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Lugar de nacimiento
- Edad
- Discapacidad
- Color
- Condición de víctima de un delito[112]
- Embarazo[113]

Podría tener un reclamo por discriminación si cree que ha sido tratadx intencionalmente de manera injusta o diferente a otrxs trabajadores debido a cualquiera de las características mencionadas anteriormente, por ejemplo, al retener su salario, beneficios o vivienda; cambiar sus acuerdos de vivienda o empleo; o negarse a contratarle o promoverle.

Si está siendo discriminadx, llame a Justicia Migrante al (802) 658-6770 o a la oficina del fiscal general de Vermont, Unidad de Derechos Civiles (Office of the Vermont Attorney General, Civil Rights Unit) al (802) 828-3657.

P: ¿Mi patronx debe facilitar adaptaciones si tengo una discapacidad?

R: Si trabaja para una lechería con 15 empleadxs o más, su patronx debe proporcionarle adaptaciones razonables si tiene una discapacidad, a menos que esto suponga una carga excesiva para el/la patronx. Se considera que una discapacidad cumple los requisitos para recibir adaptaciones cuando se trata de una impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más actividades importantes de la vida, o cuando existen antecedentes de padecer tal impedimento.[114] La edad no se considera una discapacidad en sí misma, pero a veces las condiciones relacionadas con la edad pueden ajustarse a la definición de discapacidad. Cualquier patronx debe realizar adaptaciones razonables para sus empleadxs por las condiciones relacionadas con el embarazo o el parto, independientemente de que dichas condiciones se consideren o no discapacidades.[115]

P: ¿El acoso sexual es ilegal?

R: Sí, es ilegal que su patronx, supervisor, o compañerxs de trabajo le acosen sexualmente.[116] El acoso sexual puede ser verbal y/o físico e incluye coqueteo no deseado, toques o gestos sexuales, solicitudes de favores sexuales, y bromas o comentarios ofensivos basados en su sexo, entre otras cosas.[117] Su patronx DEBE asegurarse de que su lechería esté libre de acoso sexual.[118] Podría tener un reclamo por acoso sexual si:

- Su patronx o supervisor le dice que solo recibirá un ascenso, un aumento de sueldo u, otro beneficio laboral si satisface sus demandas sexuales.
- Su patronx o supervisor lo despide o le quita uno de sus beneficios, como la vivienda, porque se niega a satisfacer sus demandas sexuales.
- El comportamiento de acoso por parte de sus compañerxs de trabajo, patronx o supervisor es tan frecuente o grave que interfiere con su desempeño laboral o crea un ambiente desagradable, intimidante o hostil para que trabaje,[119] incluso si el acoso en sí ocurre fuera del lugar de trabajo.[120]

Para presentar una queja por acoso sexual, comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770 o con la oficina del fiscal general de Vermont (Office of the Vermont Attorney General) al (802) 828-3657.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y REPRESALIAS

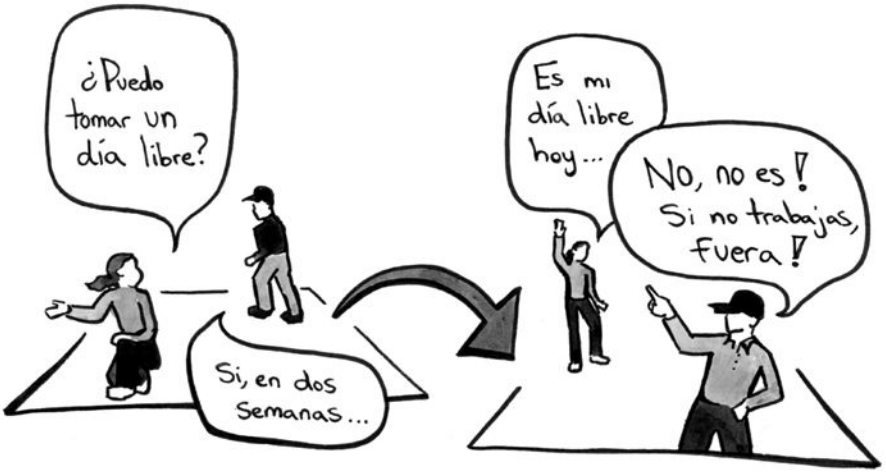
P: ¿Mi patronx necesita una razón para despedirme?

R: En la mayoría de los casos, su patronx no necesita una razón específica para justificar su despido.[121]

P: ¿Tengo protecciones contra el despido?

R: Sí, las tiene. Unx patronx NO PUEDE despedirlo o tomar represalias en su contra, por ejemplo, como amenazar con llamar a las autoridades de inmigración o discriminarlo de alguna manera, por cualquiera de las siguientes razones:

- Solicitar cambios en su horario de trabajo.[122]
- Solicitar el pago de atención médica debido a una lesión relacionada con el trabajo.[123]
- Presentar una queja contra su patronx por salarios no pagados.[124]
- Presentar una queja contra su patronx o participar en una investigación basada en una denuncia de discriminación, acoso sexual u otra práctica ilegal.[125]



Si se queja sobre condiciones de trabajo injustas o inseguras y le despiden, o su patronx le amenaza con tomar represalias como llamar a la policía o a las autoridades de inmigración (ICE, por sus siglas en inglés), comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770.

P: ¿Cómo recibo mi salario después de renunciar o ser despedidx?

R: Si renuncia o es despedidx, tiene derecho a recibir el pago por todo el trabajo que realizó hasta su último día de trabajo.

- Si es despedidx, DEBE recibir el pago dentro de las siguientes 72 horas.[126]
- Si renuncia, DEBE recibir el pago en su próximo día de pago regular, y si no hay un día de pago regular, entonces debe recibir el pago el siguiente viernes.[127]

Si usted no planea regresar a la granja para recoger su último cheque de pago, asegúrese de dejar una dirección de envío para que su patronx pueda enviárselo.

NOTA: Si es despedidx o renuncia y su arrendador quiere que se vaya de inmediato, lea la sección "Pérdida de la vivienda" del manual en la página 22.

TRABAJANDO EN LECHERÍAS GRANDE

P: ¿Lxs trabajadores en las lecherías más grandes tienen protecciones diferentes?

R: Sí, además de los derechos mencionados anteriormente en este manual, lxs trabajadores de las lecherías más grandes tienen derecho a algunas protecciones legales adicionales:

- Las lecherías con siete o más trabajadores tienen requisitos adicionales para salarios y control de registros.
- Las lecherías con siete o más trabajadores empleadxs de manera estacional o temporal tienen requisitos adicionales para la vivienda.
- Las lecherías lecheras con once o más trabajadores tienen requisitos de seguridad adicionales.

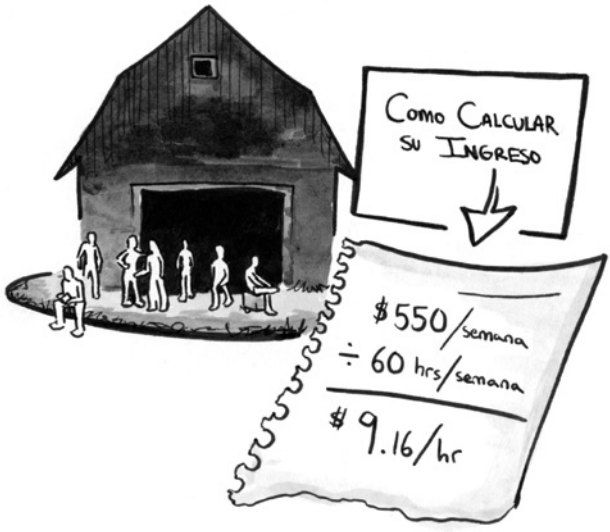
SIETE O MÁS TRABAJADORES

NOTA: Consulte la sección de la página 28 titulada "Lechería pequeña o grande" para aprender cuales trabajadores se cuentan para determinar si su granja tiene siete o más trabajadores.

P: ¿Qué derechos adicionales tengo en cuanto a salarios?

R: En general, si la lechería donde trabaja tiene siete o más trabajadores a tiempo completo, sin contar a el/la patronx o los familiares de el/la patronx, usted tiene derecho al salario mínimo federal (actualmente $7.25 por hora).[128] Unx patronx puede deducir de su salario el costo real de su vivienda y alimentos, si estos son proporcionados por el/la patronx.[129]

Si le paga en una suma global, esa suma DEBE ser al menos el salario mínimo federal.[130] Para calcular su salario por hora, divida la suma global por el número total de horas trabajadas durante el período cubierto por la suma global, por ejemplo, si su pago total por una semana de trabajo antes de cualquier deducción es de $550 y trabajó 60 horas esa semana, su tarifa por hora es de $9.16.



P: ¿Por cuáles horas de trabajo se me debe pagar?

R: Si su lechería tiene siete o más trabajadores a tiempo completo, sin contar a el/la patronx o los familiares de el/la patronx, su patronx DEBE pagarle al menos el salario mínimo federal por todas las horas que esté en servicio.[131] Esto generalmente incluye:

- El tiempo de espera durante el turno, por ejemplo, esperando para que una vaca termine de ordeñarse.[132]
- Las horas extra que haya trabajado al final de su turno para terminar una tarea.[133]

P: ¿Cuáles son mis derechos en cuanto que mi patronx anota mis horas?

R: Si su lechería tiene siete o más trabajadores a tiempo completo, sin contar a el/la patronx o los familiares de el/la patronx, su patronx debe llevar un registro de sus horas y salarios.[134] Sin embargo, usted debe anotar sus propias horas y salarios en caso de que surja algún problema.

P: ¿Cuáles son mis derechos en materia de vivienda?

R: Si su lechería tiene siete o más trabajadores a tiempo completo, sin contar a el/la patronx o los familiares de el/la patronx, y usted está empleado de manera estacional o temporal, cualquier vivienda proporcionada por su patronx generalmente debe cumplir con los siguientes requisitos:

- La vivienda debe estar ubicada en un lugar con un drenaje adecuado y un tamaño suficiente para evitar la sobre ocupación de las instalaciones.
- Cada habitación utilizada para dormir debe tener al menos cincuenta pies cuadrados de espacio en el piso por cada persona que lo ocupe y un techo de siete pies de altura.
- Se deben proporcionar instalaciones de lavandería, baño, inodoro y lavado de manos.
- La vivienda debe estar al menos a 500 pies de cualquier área donde se mantengan animales.[135]

Si su lechería tiene siete o más trabajadores en lecherías y no recibe al menos $7.25 por hora, comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770. También puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (US Department of Labor) al (866) 487-9243.

ONCE O MÁS TRABAJADORES

P: ¿Qué derechos adicionales tengo si más trabajadores?

R: Si su lechería tiene once o más trabajadores, tiene derechos adiciona en cuanto a seguridad en el lugar de trabajo.[136]

Por ejemplo, tiene derecho a recibir información sobre lesiones y enfermedades que hayan sufrido otrxs trabajadores.[137]

También tiene derecho a protección contra los peligros asociados con equipos agrícolas como tractores e implementos, y a recibir capacitación en la operación segura de estos equipos.[138]

Si cree que su patronx pone en peligro su seguridad, contacte a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Vermont (VOSHA, por sus siglas inglés), llamando al (802) 828-5084.

Si su patronx le sanciona por presentar una queja sobre seguridad, contacte a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA, por sus siglas inglés) al (800) 321-6742.

ANEXO A: ACUERDOS POR ESCRITO

P: ¿Cuáles son los beneficios de un acuerdo de EMPLEO por escrito?

R: Un acuerdo o contrato de trabajo le ayuda a comprender aspectos importantes de su trabajo (por ejemplo, las horas de trabajo y el salario) y le ayuda a proteger sus derechos. Tener el acuerdo por escrito crea un registro en cual puede confiar si usted y su patronx tienen un desacuerdo más adelante.

El acuerdo debe estar por escrito, firmado por usted y el/la patronx, e incluir lo siguiente:

- Un salario por hora o semanal.
- El número de horas que trabajará por semana.
- Una declaración indicando que se le pagará por cualquier tiempo extra que trabaje más allá de las horas programadas: se le debe pagar por todo el trabajo que realice.
- Cuando recibirá el pago: por ejemplo, semanalmente o dos veces al mes.
  - ▶ De hecho, si el/la patronx va a pagarle dos veces al mes en lugar de semanalmente, DEBE notificárselo por escrito primero.[139]
- Cómo recibirá el pago; por ejemplo, en efectivo o cheque.
- Cualquier deducción que el/la patronx realice de su pago, indicando las cantidades y para qué son.
- La fecha del acuerdo.

P: ¿Cuáles son los beneficios de un acuerdo de RENTA por escrito?

R: La ley de Vermont no obliga tener un acuerdo por escrito.[140] Sin embargo, tener un acuerdo por escrito es una práctica recomendada para asegurarse de que usted y su arrendador tengan una comprensión compartida de los requisitos y costos de la vivienda, y para proporcionar pautas claras en caso de que usted y su arrendador no estén de acuerdo en algo.[141]

P: ¿Qué debe incluir mi acuerdo de renta?

R: Un acuerdo de renta por escrito debe incluir lo siguiente:

- Una descripción de la vivienda de renta, incluida una dirección.
- Si su renta incluye algún servicio, por ejemplo, electricidad o internet.
- La cantidad de renta por semana o mes.
- La fecha de vencimiento de la renta.
- La duración del acuerdo de renta.
- La fecha del acuerdo.

Consejos adicionales: No firme un acuerdo de empleo o renta a menos que lo haya leído y comprendido. Si necesita ayuda para traducir o entender un acuerdo, comuníquese con Justicia Migrante al (802) 658-6770. Finalmente, asegúrese de obtener una copia del acuerdo de su patronx o arrendador después de que ambos lo hayan firmado y guarde la copia en un lugar seguro.

ANEXO B - OTROS RECURSOS

Recursos para Trabajadores en Lecherías

Marque 2-1-1 para obtener información gratuita sobre los recursos comunitarios de Vermont que le ayudarán con:

- Alimentos y refugio de emergencia
- Servicios para personas con discapacidades
- Consejería
- Servicios para personas mayores
- Atención médica
- Cuidado infantil
- Programas relacionados con el consumo de drogas y alcohol
- Asistencia legal
- Recursos de transporte

A través del 2-1-1, encontrará personas disponibles para ayudarle las 24 horas del día, además puede solicitar hablar con alguien en español.

ATENCIÓN MÉDICA

- Bridges to Health al (802) 656-7626. Bridges to Health es un programa de alcance comunitario en salud para trabajadores en lecherías migrantes en Vermont.
- Open Door Clinic al (802) 388-0137. Open Door Clinic es una clínica gratuita en el condado de Addison que atiende a trabajadores en lecherías migrantes sin seguro médico en Vermont.

SERVICIOS LEGALES

- Vermont Legal Aid al (800) 889-2047. Vermont Legal Aid es una firma de abogados sin fines de lucro que brinda servicios legales civiles a habitantes de Vermont elegibles que viven en condiciones de pobreza, tienen una discapacidad o son mayores de 60 años. También sirven a personas discriminadas en decisiones de vivienda y a todos los que enfrentan desafíos relacionados con el seguro o servicios de atención médica.

- Legal Services Vermont al (800) 889-2047. Legal Services Vermont ofrece servicios legales gratuitos para habitantes de Vermont eligibles. (Intérprete al español disponible)

- Programa de Mediación Agrícola de Vermont (Vermont Agricultural Mediation Program o VTAMP, por sus siglas en inglés) al (802) 583-1100. VTAMP ofrece servicios gratuitos de mediación a la comunidad agrícola para ayudar a resolver disputas, incluidas las disputas laborales. (Servicios de mediación en español disponibles)

- Servicio de referencia de abogados de la asociación para justicia de Vermont (Vermont Association for Justice Lawyer Referral Service) a través de www.vermontjustice.org/?pg=findalawyer. El servicio de referencia de abogados permite a las personas encontrar abogados locales que participan y han escogido recibir referencias. Estos abogados no han sido certificados por el Colegio de Abogados del Estado como especialistas o expertos en ningún área del derecho.

- Centro Jurídico de Alimentos de Vermont de la Escuela de Derecho y Posgrado de Vermont (Vermont Legal Food Hub at Vermont Law and Graduate School) al (802) 831-1035. El Centro Jurídico de Alimentos ofrece servicios legales gratuitos, talleres y capacitaciones para trabajadores en lecherías y patrones de la industria alimentaria y organizaciones del sistema alimentario elegibles.

- Asistencia para la Inmigración en Vermont (Vermont Immigration Assistance) al (802) 831-1500. Asistencia para la Inmigración en Vermont ofrece servicios legales gratuitos a inmigrantes.

APOYO EN SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL Y DOMÉSTICA*

- Red de Vermont Contra la Violencia Doméstica y Sexual (Vermont Network Against Domestic and Sexual Violence)
  - ◊ Línea directa para casos de violencia doméstica al (800) 228-7395
  - ◊ Línea directa para casos de violencia sexual y violación al (800) 489-7273
- LíneaSegura (Safeline) al (800) 639-7233 | Central de Vermont
- MujeresSegura (WomenSafe) al (802) 388-4205 | Condado de Addison
- Hopeworks al (802) 863-1236 | Condado de Chittenden
- Voces Contra la Violencia (Voices Against Violence) al (802) 524-6575 | Condados de Franklin e Isle Grand
- Línea de Apoyo de Supervivientes del Programa LugarSeguro Antiviolencia del Centro de Orgullo de Vermont (Pride Center of Vermont SafeSpace Anti-Violence Program Survivor Support Line) al (8802) 863-0003. LugarSeguro ofrece apoyo y servicios, incluso referencias a apoyo legal gratuito, para personas LGBTQ+ en Vermont

*** Si está en peligro inmediato llame al 911**

VIVIENDA

- Comisión de Derechos Humanos de Vermont (Vermont Human Rights Commission) al (802) 828-2480. La Comisión protege a las personas contra la discriminación ilegal en materia de vivienda y empleo en el gobierno estatal e instalaciones públicas. (Intérprete al español disponible)
- Funcionarios de salud de la ciudad de Vermont (Vermont Town Health Officers) al (802) 863-7220 o (800) 439-8550. Funcionarios de salud de la ciudad ayudan con la documentación para presentar quejas de salud relacionadas con la vivienda con Vermont Legal Aid y el Departamento de Salud de Vermont, División de Salud Ambiental. (Intérprete al español disponible)

- La Oficina de Oportunidades Económicas del Valle Champlain (Champlain Valley Office of Economic Opportunit o CVOEO, por sus siglas en inglés) al (802) 862-2771. CVOEO ofrece apoyo contra la discriminación en vivienda, derechos de los inquilinos y recursos de vivienda. (Intérprete al español disponible)

SERVICIOS SOCIALES

- Red de Aliados de Addison (Addison Allies Network, Inc.) al (802) 989-6866.. El Red de Aliados de Addison brinda servicios sociales para trabajadores en lecherías migrantes en el condado de Addison.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo de Vermont (Vermont Occupational Safety and Health Administration o VOSHA, por sus siglas en inglés) al (802) 828-5084. VOSHA protege la salud y la seguridad de lxs trabajadores de Vermont. (Intérprete al español disponible)

- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration o OSHA, por sus siglas en inglés) al (800) 321-6742. (Intérprete al español disponible)

DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Oficina del fiscal general de Vermont, Unidad de Derechos Civiles (Office of the Vermont Attorney General, Civil Rights Unit) al (802) 828-3657. (Intérprete al español disponible)

Recursos para propietarios de granjas

FINANCIACIÓN DE VIVIENDAS PARA TRABAJADORES EN LECHERÍAS

- Fideicomiso de Beneficios de Vivienda de Champlain (Champlain Housing Trust) al (802) 810-8217. Champlain Housing Trust ofrece préstamos condenables para realizar mejoras a las viviendas de lxs trabajadores en lecherías.
- Eficiencia Vermont (Efficiency Vermont) al (888) 921-5990. Eficiencia Vermont ofrece evaluaciones del consumo energético, climatización y financiación de mejoras en las operaciones del sector agrario.
- Programa para el mejoramiento de las viviendas de Vermont (Vermont Housing Improvement Program o VHIP, por sus siglas en inglés) puede consultar en accd.vermont.gov/vhip. VHIP ofrece subvenciones para reparar, rehabilitar o construir viviendas de renta.
- Subvenciones de Desarrollo Rural de USDA (USDA Rural Development Grants) en https://www.rd.usda.gov/programs-services/all-programs/vt-nh. USDA ofrece subvenciones para diversos proyectos de desarrollo rural, como energía, agua, vivienda y desarrollo comunitario.

SALUD Y SEGURIDAD

- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration o OSHA, por sus siglas en inglés) al (800) 321-6742. OSHA ofrece ayuda a lxs patrones.
- Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo de Vermont (Vermont Occupational Safety and Health Administration o VOSHA, por sus siglas en inglés) al (802) 828-5084. VOSHA ofrece capacitación y recursos a patrones para reducir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.

EDUCACIÓN LEGAL

- Comisión de Derechos Humanos de Vermont (Vermont Human Rights Commission) al (802) 828-2480. La Comisión de Derechos Humanos de Vermont realiza talleres y capacitaciones sobre vivienda justa, acoso sexual y otros temas legales.

1 9 V.S.A. § 4451(4) (2019).
2 Id.
3 Id. § 4469a(a)(3) (2017); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-4.2 (2015).
4 9 V.S.A. § 4469(a)(3) (2017); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-3.1 (2015); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-4.2 (2015) (declarando que unx patronx tiene derecho a deducir del salario de unx empleadx una compensación por las comidas y el alojamiento realmente proporcionados).
5 9 V.S.A. § 4451(8), (6) (2015).
6 Id. § 4457(a) (2017); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-10.1 (2015).
7 9 V.S.A. § 4457(b) (2017); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-12.1.3 (2015).
8 Id. § 13-140-031-5.5.1.2.
9 Id. §§ 13-140-031-4.1, -5.5.3.1.
10 Id. § 13-140-031-6.1.
11 13-031 Vt. Code R. §§ 13-140-031-5.4.6, -10.1 (2015).
12 Id. §§ 13-140-031-4.26, -10.1.
13 Id. §§ 13-140-031-4.25, -10.1.
14 Id. §§ 13-140-031-4.21, -10.1.
15 Id. § 13-140-031-10.3.
16 13-031 Vt. Code R. §§ 13-140-031-10.1, -12.1 (2015).
17 *Véase* 29 C.F.R. § 1910.142 (2022).
18 9 V.S.A. § 4457(c) (2017); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-5.1, -5.4.2 to -5.4.3 (2015).
19 *Véase* 13-031 Vt. Code R. §§ 13-140-031-4.20, -5.1 (2015). La mayoría de las rentas se consideran "unidades de vivienda", que deben disponer de cocina. 13-031 Vt. Code R. § 13-140 031-4.3, -5.1 (2015). Otras rentas se consideran "unidades de alojamiento", que pueden ser similares a dormitorios y tienen habitaciones para dormir sin espacios para cocinar o comer. 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-4.20 (2015).
20 13-031 Vt. Code R.§ 13-140-031-5.2.1 (2015).
21 Id. § 13-140-031-5.2.1–5.2.2 (2015).
22 Id. § 031-5.2.2.3.
23 *Véase* id. § 13-140-031-5.2.2 (declarando que las instalaciones de baño pueden compartirse únicamente entre ocupantes de no más de dos unidades de vivienda situadas en el mismo edificio, no entre una unidad de vivienda y un lugar de trabajo).
24 Id. §§ 13-140-031-5.2.1, -8.1.4.
25 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-5.2.1, -5.4.3 (2015).
26 Id. § 13-140-031-5.2.3.
27 Id. § 13-140-031-5.3.
28 Id. § 13-140-031-5.4.2.
29 9 V.S.A. § 4457(c) (2017); 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-5.4.3 (2015).
30 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-5.4.1 (2015).
31 Id. § 13-140-031-5.4.2.
32 Id. § 13-140-031-5.4.1.
33 Id. § 13-140-031-5.4.4.
34 9 V.S.A. § 4457(c) (2017).
35 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-7.1–7.3 (2015).
36 Id. § 13-140-031-7.5.
37 Id. §§ 13-140-031-4.5, -8.1.1.
38 Id. § 13-140-031-8.1.4.
39 Id. § 13-140-031-7.4.
40 13-031 Vt. Code R. § 13-140-031-9.1 to 9.3 (2015).
41 Id. § 13-140-031-9.4.
42 *Town Health Officer Manual* [Manual del funcionario de salud de la ciudad], Vt. Departamento de Salud (Mar. 2019) 27, https://healthvermont.gov/sites/default/files/documents/pdf/Env_THO_THOManual.pdf.

43 9 V.S.A. § 4458(a) (2017).
44 Id. § 4457 (declarando que arrendadores e inquilinos no pueden renunciar a la garantía de habitabilidad).
45 Id. § 4460.
46 *Véase* State v. Dixon, 169 Vt. 15, 18 (1999) ("La ley común establece claramente que el arrendador no puede impedir que los invitados o licenciatarios del inquilino ingresen a las instalaciones del inquilino al pasar por las áreas comunes.").
47 *Véase* Payton v. New York, 445 U.S. 573, 590 (1980) ("[La cuarta Enmienda ha establecido un límite firme en la entrada a la casa. Salvo circunstancias excepcionales, ese límite no puede cruzarse razonablemente sin una orden judicial"); United States v. Matlock, 415 U.S. 164, 171 (1974) (declarando que un registro sin orden judicial es válido si la acusación demuestra mediante una preponderancia de las pruebas "que el permiso para registrar se obtuvo de un tercero que poseía autoridad común u otra relación suficiente con las instalaciones o efectos que se pretendía inspeccionar"). Las circunstancias urgentes que pueden hacer razonable que un oficial entre sin una orden judicial incluyen la búsqueda actual de un delincuente que huye, la destrucción inminente de pruebas, el riesgo de peligro para las personas dentro o fuera de la vivienda, o una emergencia con una necesidad inmediata de la ayuda del oficial. *Véase* Kentucky v. King, 563 U.S. 452, 460 (2011) (enumerando las circunstancias que pueden justificar los registros sin orden judicial, incluyendo la ayuda de emergencia, persecución inmediata y la necesidad de evitar la destrucción inminente de pruebas); Brigham City v. Stuart, 547 U.S. 398, 403 (2006) ("Una exigencia que permite prescindir del requisito de una orden judicial es la necesidad de asistir a personas gravemente heridas o que corren el riesgo de serlo").
48 Chapman v. United States, 365 U.S. 610 (1961).
49 9 V.S.A. § 4463 (2017).
50 Id. § 4469a.
51 Id. § 4467.
52 Id. § 4469a(b)–(c).
53 Id. § 4469a(c).
54 9 V.S.A. §§4469a(f), 4467; 12 V.S.A. § 4853a (2017).
55 9 V.S.A. § 4469a(e) (2017).
56 Id. § 4469a(f).
57 Id. § 4469a(b).
58 Id. § 4467.
59 Id. §§ 4451(1),4467.
60 9 V.S.A. § 4467(a).
61 Id. § 4467(b)(1).
62 Id. § 4467(e).
63 Id. § 4467(c)(1)(A).
64 Id. § 4467(e).
65 9 V.S.A. § 4467(c)(1)(B).
66 Id. § 4467(e).
67 Id. § 4467(c)(2).
68 29 U.S.C. §§ 213(a)(6)(A), 1803(a)(2) (eximir a lxs trabajadores de granjas más pequeñas de ciertas protecciones proporcionado en la Ley de Estándares Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) y la Ley de Protección de lxs Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act)).
69 29 C.F.R. § 780.305(a) (2022) ("500 días-hombre equivale aproximadamente a siete empleadxs a tiempo completo en un trimestre calendario").
70 Id. §§ 780.305(b),.301(b)(1),.308.
71 Id. § 780.305(b).
72 *Véase id.*

73 *Véase* id. § 780.308.
74 29 C.F.R. § 780.304(b) (2022).
75 Tanto la Ley de Estándares Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) como la Ley de Protección de lxs Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act o AWPA, por sus siglas inglés) eximen a los más pequeños patrones de los requisitos de registro de nómina. 29 U.S.C. § 211(c) (autoriza al Secretario de Agricultura a promulgar regulaciones que establezcan requisitos de mantenimiento de registros para patrones cubiertos); 29 C.F.R. § 516.33 (2022) (establece que no es necesario que unx patronx mantenga registros si utilizó menos de 500 "días-hombre" de trabajo agrícola en al menos un trimestre del año calendario actual, donde un "día-hombre" es "cualquier día durante el cual unx empleadx realiza trabajo agrícola durante 1 hora o más"); 29 U.S.C. §§ 1803(a)(2), 1821(d)(2) (indica que la AWPA, incluidos sus requisitos de mantenimiento de registros, no se aplica a las granjas pequeñas). La ley de Vermont también exime a lxs patrones de los requisitos de mantenimiento de registros. 21 V.S.A. §§ 383(2)(A), 393 (2017).
76 21 V.S.A. §§ 383(2)(A), 384(a) (2017) (establece el salario mínimo de Vermont y excluye a lxs trabajadores en lecherías de la definición de "empleadx" al que se aplica la ley salarial).
77 29 U.S.C. § 213(a)(6)(A) (exime a lxs trabajadores en lecherías que utilizaron menos de 500 "días-hombre" de mano de obra en el año calendario anterior de los requisitos de salario mínimo y jornada máxima); 29 C.F.R. § 780.305 (2022).
78 29 U.S.C. § 206(a)(1), (4).
79 Id. § 213(a)(6), 213(b)(12) (exime a lxs trabajadores en lecherías de los requisitos de pago de horas extra); 21 V.S.A. §§ 383(2)(A), 384(b) (2017) (exime a lxs trabajadores en lecherías de Vermont de los requisitos de pago de horas extras).
80 21 V.S.A. §§ 601(14)(C), 640a(a) (2017) (en virtud de la cual lxs patrones que tengan una nómina acumulada anual de al menos $10,000 deben pagar o reembolsar los gastos médicos asociados con lesiones relacionadas con el trabajo).
81 Id. §§ 601(14)(C), 699 (2017) (indicando que unx patronx en una granja que tenga una nómina acumulada anual de al menos $10,000 podrá ser multado por no más de $500 si ese patronx deduce el costo del seguro de compensación laboral de los salarios de unx empleadx).
82 Id. §§ 341(1)-(2), 342(a), 342a, 345 (2017).
83 29 C.F.R. § 531.36(b) (2022).
84 21 V.S.A. §§ 341, 342(a)(2) (2017).
85 Id. § 342(b)(3).
86 Id. §§ 302, 304. Las pausas de 20 minutos o menos deben pagarse. 29 C.F.R. § 785.18 (2022); DOL v. American Future Systems, Inc., 873 F.3d 420, 423 (2017). Las pausas para comer más largas (normalmente de 30 minutos o más) pueden no ser remuneradas. *Véase* 29 C.F.R. § 785.19 (2022) *(describe los períodos de comida de buena fe). [Las pausas de 20 minutos o menos deben pagarse.*
87 21 V.S.A. § 305 (2017).
88 Lxs patrones están obligados a proporcionar equipos de protección personal a lxs empleadxs que manipulen plaguicidas. 40 C.F.R. § 170.507(b) (2022).
89 29 C.F.R. § 570.2(b) (2022); 21 V.S.A. § 437(a) (2013).
90 29 C.F.R. § 570.71 (2022).
91 Id. § 570.2; 21 V.S.A. § 437(b) (2013).
92 29 C.F.R. § 570.2 (2022).
93 Id. § 570.2(b)(2).
94 18 V.S.A. § 1852(a)(15) (2017).
95 21 V.S.A. § 640(c) (2017).
96 24-3 Vt. Code R. § 24-010-003-4.000 (2016).
97 21 V.S.A. §§ 601(3), 618(a)(1) (2017). Un trabajador de una granja "que tenga una nómina total inferior a $10,000.00 en un año calendario" no es unx "empleadx"

a efectos de las estándares de compensación laboral en Vermont a menos que el propietario de la granja haya elegido voluntariamente estar sujeto a las estándares. Id. § 601(14)(C).

98 21 V.S.A. § 642 (2017).

99 Id.

100 Id. §§ 471(2), 472a(a) (que establecen los requisitos para las licencias de corta duración y definen al "empleadx" como "la persona que, a cambio de una ganancia o beneficio directo o indirecto, ha estado empleada de forma continuada por el mismo patronx durante un período de un año durante un promedio de al menos 30 horas semanales").

101 Id.§ 472a(a).

102 Id. § 472a(b).

103 21 V.S.A. § 472a(b) (2017).

104 Id. §§ 481(1), 481(5), 482, 483(a), 484(a) (2017).

105 Id. § 486(a).

106 Id. § 481(5).

107 Id. § 481(5)(B).

108 21 V.S.A. § 482(a), (c)(1)(B) (2017).

109 Id. § 482(b).

110 Id. §§ 471-,472.

111 Id.

112 Id. §§ 495(a)(1), 495d(1)-(2) (2017).

113 La prohibición de la discriminación relacionada con el embarazo se aplica a las empresas con 15 o más empleadxs. 42 U.S.C. §§ 2000e-2(a), 2000e(k), 2000e(b).

114 42 U.S.C. §§ 12102 (definición de discapacidad), 12111(5) (definición de patronx), 12112(b)(5)(A) (requisito de adaptaciones razonables).

115 21 V.S.A. § 495k; 42 U.S.C. § 2000gg-1(1) (se aplica a las empresas con 15 o más empleadxs).

116 Id. §§ 495d(13), 495h(a)–(b) (2017).

117 Id. §§ 495d(13), 495h(b)(1)(A).

118 Id. § 495h(a)(1).

119 Id. § 495d(13).

120 *Véase, por ejemplo.*, Parrish v. Sollecito, 249 F.Supp.2d 342, 350-51 (2003) (declarando que un acosador no puede "evitar ser responsabilizado por sus acciones al elegir y seleccionar específicamente lugares fuera del entorno laboral para cometer agresiones").

121 *Véase* Nelson v. Town of Johnsbury Selectboard, 115 A.3d 423, 427 (Vt. 2015); Straw v. Visiting Nurse Ass'n & Hospice of VT/NH, 86 A.3d 1016, 1021 (Vt. 2013); LoPresti v. Rutland Regional Health Servs., Inc., 865 A.2d 1102, 1111 (Vt. 2004).

122 21 V.S.A. § 309(a)(1), (f) (2017) (permitiendo a un trabajador solicitar cambios en su horario de trabajo, lo que su patronx debe considerar al menos dos veces al año); id. § 495(a)(8) (prohíbe a lxs patrones despedir o tomar otro tipo de represalias contra lxs empleadxs que realicen prácticas permitidas).

123 21 V.S.A. § 710(a)–(b) (2017).

124 Id. § 348.

125 Id. § 495(a)(8).

126 Id. § 342(b)(2).

127 Id. § 342(b)(1).

128 29 U.S.C. §§ 203(e)(1), 203(f), 206(a)(1)(C)–(4), 213(a)(6)(A)–(B); 29 C.F.R. § 780.304–780.308 (2022).

129 29 U.S.C. § 203(m); 29 C.F.R. § 531.29–531.3 (2022).

130 *Véase* 29 U.S.C. §§ 203(e)(1)–(f), 206(a)(1)(C)–(4).

131 29 C.F.R. § 785.7 (2022).

132 Id. § 785.14–785.15.

133 Id. § 785.11–785.13.

134 29 U.S.C. § 211(c); 29 C.F.R. §§ 516.1–516.2, 516.5–516.6, 516.33(b)-(c) (2022).

135 29 U.S.C. §§ 1802(8)(A), 1803(a)(2), 1823(a); 29 C.F.R. §§ 500.132(a)(1), 1910.142 (2022).

136 *Véase* 29 U.S.C. § 654–55; U.S. Dep't of Labor, Occupational Safety & Health Admin., CPL 02-00-051, Enforcement Exemptions and Limitations under the Appropriations Act X (1998) (explicando que las granjas que durante el año anterior han tenido 10 empleadxs o menos en todo momento y no han tenido un "campo de trabajo temporal" en el último año están exentas de los requisitos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo); véase también *Employee Rights*, Vt. Departamento de Trabajo, https://labor.vermont.gov/vermont-occupational-safety-and-health-administration-vosha/employee-rights (última visita: 10 de agosto de 2023).

137 29 C.F.R. § 1904.35(a)(3), (b)(2) (2022).

138 *Id.* § 1928.57(a)(1), (a)(6).

139 27 V.S.A. §§ 341-342(a)(2) (2017).

140 9 V.S.A. 4451(8) (2015).

141 *Programas estatales para la defensa de la vivienda*, Champlain Valley Off. of Econ. Opportunity, https://www.cvoeo.org/housing-advocacy-programs/ (última visita el 10 de agosto de 2023).

(802) 658-6770
migrantjustice.net