



DERECHOS DEL TRABAJADOR · VERMONT

Conoce tus derechos en Vermont

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Vermont a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Un Salario Sólido, Una Sola Tarifa Estatal

Vermont paga un salario sólido y da a los trabajadores de hospitalidad con propinas una tarifa básica de medio salario, pero su ley estatal de HORAS EXTRA exime por completo a hoteles, moteles y restaurantes, así que para la mayoría de los trabajadores de hospitalidad el derecho a horas extra es federal. Su panorama de licencias pagadas es el más confuso de Nueva Inglaterra: tres cosas distintas comparten nombres parecidos: un plan de seguro voluntario que tú o tu empleador pueden comprar, una ley de licencia OBLIGATORIA pero SIN PAGO, y un impuesto sobre la nómina que financia el cuidado infantil y no tiene nada que ver con las licencias. La Sección 7 los mantiene separados. Léela con atención.

- Salario mínimo: \$14.42 por hora desde el 1 de enero de 2026, ajustado cada 1 de enero por el menor entre el 5% o el aumento del CPI-U, nunca hacia abajo.
- Una sola tarifa en todo el estado: la ley de Vermont NO tiene un nivel salarial para empleadores pequeños. La ley salarial cubre a empleadores con dos o más empleados. Aún no se ha anunciado ninguna tarifa para 2027.

Propinas: Un Salario Básico Solo para Hospitalidad

- El salario básico con propinas existe SOLO en hospitalidad: hoteles, moteles, lugares turísticos y restaurantes pueden pagar a los empleados de servicio y con propinas, los que habitualmente reciben más de \$120 al mes en propinas, un salario básico de la mitad del salario mínimo: \$7.21 en 2026.
- Si tus propinas en una SEMANA LABORAL no te llevan al total de \$14.42, tu empleador debe pagar la diferencia. La medida es la semana laboral, no el turno.
- Tu pago total, propinas y créditos lícitos por alimentación y alojamiento incluidos, nunca puede caer por debajo del salario mínimo. Y no puede hacerse ninguna deducción por el cuidado o la limpieza de un uniforme que tu empleador exige.

Tu Pago y el Pago Final

- El pago es SEMANAL por defecto, cubriendo el trabajo hasta 6 días antes del día de pago. Después de avisar a los empleados, un empleador puede pagar quincenal o semimensualmente (§ 342).
- RENUNCIA: para el último día de pago regular, o el viernes siguiente si no hay un día de pago regular. DESPIDO: dentro de 72 HORAS.
¿Ausente el día de pago? Tu pago vence a pedido.

Horas Extra: La Hospitalidad Está Exenta a Nivel Estatal

- LEE ESTO si trabajas en hospitalidad: la ley estatal de horas extra de Vermont (tiempo y medio después de 40, § 384(b)) NO APLICA a los empleados de un hotel, motel o restaurante, ni a los establecimientos minoristas o de servicios según se definen allí, ni a los centros de salud que operan el sistema electo de 8 y 80.
- Para la mayoría de los trabajadores de hospitalidad, la protección de horas extra viene de la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA): tiempo y medio después de 40 para empleados cubiertos y no exentos. El derecho estatal es real para los trabajadores fuera de los establecimientos exentos.

Periodos de Comida y Descansos

- La ley de Vermont exige "oportunidades razonables durante los periodos de trabajo para comer y usar los servicios sanitarios" (§ 304). El estatuto no fija ninguna duración, y no dice si el tiempo es pagado. Eso es exactamente lo que dice la ley, y esta guía no caracteriza nada más.
- Las madres lactantes tienen tiempo razonable de descanso para extraer leche durante tres años después del parto, en un espacio privado que no sea un cubículo de baño. Si ese tiempo es pagado es decisión del empleador, a menos que un contrato diga otra cosa.

Tiempo Ganado por Enfermedad

- Acumulas al menos 1 hora por cada 52 horas trabajadas, hasta 40 horas al año (§§ 481-486). NO hay exención por tamaño del empleador.
- Pero la cobertura tiene bordes: debes promediar 18 o más horas por semana para estar cubierto, los trabajos de 20 semanas o menos están excluidos (un recorte real para el trabajo estacional), y un empleador puede hacerte esperar hasta un año antes de usar el tiempo acumulado.
- Los usos son amplios: tu propio cuidado, el cuidado de una lista amplia de familiares, asuntos de violencia doméstica, agresión sexual y acoso, y cierres por salud o seguridad. El tiempo se acumula al siguiente periodo. No hay pago al separarte a menos que tu empleador lo haya acordado.

Tres Cosas Distintas Llamadas Licencia

- UNA: VT-FMLI es un SEGURO VOLUNTARIO que el estado organizó a través de The Hartford. Los empleadores con 2 o más empleados pueden ofrecerlo, y desde el 1 de julio de 2025 las personas, incluidos los trabajadores independientes y los negocios de un solo empleado, pueden comprarlo directamente. Los planes reemplazan del 60 al 70% de los salarios por 6 a 26 semanas según el plan comprado. Nadie está obligado a tenerlo.

- **DOS:** la Ley de Licencia Parental y Familiar de Vermont es **OBLIGATORIA** pero **SIN PAGO**: hasta 12 semanas en 12 meses en empleadores con 10 o más empleados (licencia parental, por duelo y licencia segura) o 15 o más (licencia familiar), después de un año de servicio promediando 30 o más horas por semana, con tu empleo, o uno equivalente, protegido al volver.
- **TRES:** la Contribución al Cuidado Infantil del 0.44% que pagan los empleadores es un **IMPUESTO** al cuidado infantil. Financia programas de cuidado infantil. **NO** es licencia pagada, y no te da ningún beneficio de licencia.
- Tres programas, tres animales distintos. No dejes que los nombres parecidos los mezclen en tu cabeza, ni en la presentación de un gerente.

Acuerdos de No Competencia

- Vermont **NO** tiene una ley general de no competencia. No hay umbrales estatales de ingresos ni ninguna regla de licencia pagada durante la restricción (garden leave) en la ley de Vermont.
- La única restricción promulgada es específica por sector: en los acuerdos con proveedores de atención médica, para contratos del 1 de julio de 2026 o después, las restricciones a ejercer después de la separación, los límites al aviso a pacientes y las cláusulas de descrédito son nulos allí (§ 495q).
- Una prohibición general ha sido propuesta en la legislatura y **NO** ha sido promulgada. Un proyecto de ley propuesto no es ley.

Las Publicaciones Deben Mostrar el Pago

- Los empleadores con 5 o más empleados deben incluir la compensación o un rango de compensación en cualquier anuncio de una vacante de Vermont: un trabajo físicamente en Vermont O un trabajo remoto predominantemente para una oficina de Vermont (§ 495p).
- Los trabajos a comisión deben decirlo. Las vacantes CON PROPINAS deben decir que el trabajo es con propinas Y declarar el salario base o el rango de salario base.
- Historial salarial: un empleador no puede preguntar por tu pago pasado, buscarlo ni filtrar por él, y puede confirmar el pago que ofreciste voluntariamente solo después de hacerte una oferta con compensación (§ 495m).

Reclamos Salariales

- Los reclamos van a la Unidad de Salarios y Horas del DOL de VT: presenta el formulario de reclamo en línea en labor.vermont.gov, llama al (802) 951-4083, o escribe a Labor.WageHour@vermont.gov. Los reclamos no pueden presentarse más de DOS AÑOS después de que vencieron los salarios.

Discriminación

- Para empleadores privados, la Unidad de Derechos Civiles del Fiscal General aplica la Ley de Prácticas Justas de Empleo: 888-745-9195 o (802) 828-3657, AGO.CivilRights@vermont.gov.
- Reclamos bajo la ley de Vermont: preséntalos dentro de UN AÑO. Reclamos bajo la ley federal: dentro de 300 DÍAS. Preséntalos temprano. La Comisión de Derechos Humanos atiende en cambio el empleo en agencias estatales, la vivienda y los acomodos públicos.