

Manual de los derechos del trabajador

Sumario de Leyes Federales y Estatales que se Aplican a
los Lugares de Trabajo en Iowa

v. 2012

• *The Labor Center* •

100 BioVentures Center, Room W130

The University of Iowa

Iowa City, Iowa 52242-5000

319/335-4144

Fax 319/335-4464

Correo Electrónico: labor-center@uiowa.edu

Sitio de Internet <http://www.continuetolearn.uiowa.edu/laborctr>

Arte original (al inicio de cada capítulo) por Matt Kristek

Tabla de Contenidos

Parte 1: Recibiendo Sueldo	1
Fair Labor Standards Act (FLSA) [Acta de Estándares Justos de Trabajo]	2
Iowa Minimum Wage Law [Ley de Iowa del Salario Mínimo]	5
Iowa Wage Payment Collection Act [Ley de Colección de Salarios Debidos de Iowa]	7
Wage Garnishments [Embargos de Sueldos]	10
Parte 2: Tiempo Libre, Si Usted lo Necesita	12
The Family and Medical Leave Act (FMLA) [Acta de Licencia Familiar y Medica]	13
Iowa Pregnancy Disability Law [Ley de Iowa de Incapacidad por Embarazo]	15
Restroom Breaks [Descansos para Usar el Bañó]	17
Break Times for Nursing Mothers [Descansos para Mujeres en Lactancia]	18
Parte 3: Mantenerse a Salvo	19
Occupational Safety and Health Act (OSHA) [La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional]	20
Iowa Occupational Safety and Health Act [La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Iowa]	20
Iowa Workers' Compensation Act Acta de Iowa para la Compensación de los Trabajadores.....	22
Parte 4: Trato Injusto	24
Civil Rights Act of 1964 – Title VII [Acta de Derechos Civiles de 1964 – Título VII]	25
Pregnancy Discrimination Act (PDA) [Acta de Discriminación de Embarazo]	25
Equal Pay Act (EPA) [Acta de Igual Pago]	25
Age Discrimination in Employment Act (ADEA) [Acta de Discriminación en Empleo por Edad].....	25
Genetic Information Nondiscrimination Act (GINA) [Acta Contra la Discriminación Basada en Información Genética]	25
Iowa Civil Rights Act (Iowa Code, Chapter 216) [Acta de los Derechos Civiles de Iowa (Código de Iowa, Capítulo 216)]	25
Americans with Disabilities Act (ADA) [Acta de Americanos con Discapacidades].....	28
Anti-Discrimination Provisions of the Immigration and Nationality Act [Provisiones Contra la Discriminación de el Acta de Inmigración y Nacionalidad]	30
Services for Non-English Speaking Employees [Servicios para Empleados que No Hablan Ingles]	33
Parte 5: Organizarse para obtener mejores beneficios	35
National Labor Relations Act (NLRA) [Acta Nacional de Relaciones Laborales]	36
Iowa Public Employment Relations Act (PERA) [Acta de Relaciones de Empleo Público de Iowa].....	38
Parte 6: Privacidad en el Trabajo	40
Medical Records [Récores Médicos]	41
Genetic Information [Información Genética]	43
Personnel Files [Archivos Personales]	45

Employee Polygraph Protection Act (EPPA) [Acta de Protección de Empleados Contra Polígrafos]	47
Iowa Polygraph Law [Ley de Polígrafos de Iowa]	49
Private Sector Drug Free Workplaces Act [Acta para Sitios de Trabajo Privados Libres de Drogas]	51
Parte 7: Perdiendo su Trabajo	53
Employment Termination [Terminación de Empleo]	54
Interference with Future Employment [Interferencia con Empleos Futuros]	56
Iowa Employment Security Act (Unemployment Insurance) [Acta de Seguridad laboral de Iowa (Seguro de Desempleo)]	57
Parte 8: Protegiendo a los Trabajadores Jóvenes.....	59
Child Labor Provisions of the Fair Labor Standards Act [Provisiones de Trabajadores Infantiles en el Acta de Estándares Laborales Justos].....	60
Iowa Child Labor Law [Ley de Labor Infantil de Iowa].....	62



Parte 1: Recibiendo Sueldo

Salario Mínimo

Horas Extra

Protecciones para el pago de los sueldos

Fair Labor Standards Act (FLSA)

[Acta de Estándares Justos de Trabajo]

(Ley Federal)

Esta importante ley laboral fue pasada en 1938 como parte del “Nuevo Acuerdo” (“New Deal”). La ley requiere que la mayoría de empleadores paguen el sueldo mínimo y también una paga más alta (una vez y media) por cada hora de trabajo después de 40. Pero no todos los trabajadores están cubiertos, y muchas categorías de trabajadores están excluidos de toda o de parte de la ley FLSA. El Acta de Estándares Justos de Trabajo también incluye protecciones para los niños, y las madres lactantes tienen el nuevo derecho (2010) de tener descansos y localidades razonables para que puedan alimentar en el trabajo. (Vea la sección en Madres Lactantes, en Parte 2 de este manual.)

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Trabajadores cubiertos por esta ley tienen que ser pagados por lo menos el sueldo mínimo por todas las horas trabajadas.
- La mayoría de los trabajadores tienen que ser pagados con el sueldo mínimo, en este momento es \$7.25 por hora. El sueldo mínimo es ajustado periódicamente por el congreso. Estados y gobiernos locales también pueden establecer sueldos mínimos más altos que el sueldo mínimo federal.
- Trabajadores jóvenes (menores de 20 años) pueden ser pagados \$4.25 durante los primeros 90 días de empleo.
- Trabajadores que reciben propinas tienen que ser pagados al menos \$2.13 por hora. Pero, la combinación de los \$2.13 por hora más las propinas tienen que ser al menos el sueldo mínimo. Si la combinación no es al menos igual que el sueldo mínimo, el empleador tiene que pagar la diferencia.
- La mayoría de los trabajadores tienen que ser pagados al menos un sueldo y medio por las horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana. La ley FLSA no requiere que los empleadores incluyan paga por horas fuera del trabajo (vacaciones, días festivos, días de enfermedad, etc.) en las 40 horas de la semana. Hay reglas especiales para los trabajadores de hospitales, policías, y bomberos.
- Empleadores no pueden vengarse de los trabajadores cuando se quejan, oralmente o por escrito, o demanda en la corte por violaciones de las leyes del sueldo extra.
- Empleadores tienen que guardar archivos por al menos dos años de horas diarias y semanales que los empleados trabajan y tienen que permitir a los trabajadores inspeccionar esos archivos en horas y lugares razonables.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- El Departamento Estadunidense Laboral (DOL) tiene regulaciones exhaustivas que definen términos como “horas trabajadas” e interpreta como la ley se aplica situaciones particulares.
- *Nota:* Empleados cubiertos por contratos de negociaciones colectivas muchas veces tienen cláusulas de tiempo extra que son más generosas que lo que requiere la ley FLSA.

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con ingresos de menos de \$500,000

- Hospitales, centros de atención y otras instituciones de salud, colegios.
- Agencias públicas.

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

1. ALGUNOS TRABAJADORES ESTÁN EXENTOS DE LA LEY DE SUELDO MÍNIMO Y PAGA EXTRA

- Ejecutivos, administradores, y empleados profesionales (incluyendo profesores y administradores académicos en escuelas elementarias y secundarias), empleados de ventas externas, y empleados en ciertas ocupaciones relacionadas a ocupaciones con computadores (como es definido en las regulaciones del DOL.)
- Trabajadores de temporada en ciertos establecimientos de entretenimiento o diversión, empleados de ciertos periódicos pequeños, marineros en barcos extranjeros, trabajadores en operaciones de pesca, y empleados que distribuyen periódicos.
- Trabajadores en granjas empleados por alguien que uso menos de 500 días de labor humana (“man-days”) en la granja durante cualquier cuarto del año anterior.
- Niñeras casuales o personas empleadas como compañía para personas de edades avanzadas o enfermizas.

2. ALGUNOS EMPLEADOS ESTÁN EXENTOS DE PAGA ADICIONAL POR HORAS EXTRA SOLAMENTE

- Ciertos empleados que trabajan por comisiones en lugares que venden al detal o que ofrecen servicios como por ejemplo; carros, camionetas, remolques, implementos de granja, lanchas, vendedores/mecánicos de aviones; o vendedores de partes y mecánicos que arreglan carros, camionetas, o implementos de granja, quienes son empleados por un establecimiento que manufactura y que principalmente vende esos artículos a el usuario final.
- Empleados de ferrocarril y de aerolíneas, taxistas, ciertos empleados de autotransporte, marineros en barcos Estadunidenses, y empleados que hacen entregas locales y son pagados de acuerdo a un plan aprobado de propinas.
- Locutores, editores de noticias, y jefes de Ingeniería en ciertas estaciones de radio que no son metropolitanas.
- Empleados domésticos que viven en la casa de sus empleadores.
- Empleados de teatros de cine.
- Trabajadores de granjas.

¿QUE REMEDIOS HAY CUANDO SE VIOLA ESTA LEY?

Un empleador puede ser ordenado a:

- Pagar el doble de los sueldos que debe, mas intereses
- Pagar lo que el trabajador a gastado en abogados y cortes
- Pagar una multa de hasta \$1,100 por cada

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

OVERTIME PAY At least 1½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 18 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor.

Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs under the following conditions:

No more than

- 8 hours on a school day or 18 hours in a school week;
- 8 hours on a non-school day or 40 hours in a non-school week.

Also, work may not begin before 7 a.m. or end after 7 p.m., except from June 1 through Labor Day, when evening hours are extended to 9 p.m. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of “tipped employees” must pay a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference. Certain other conditions must also be met.

ENFORCEMENT The Department of Labor may recover back wages either administratively or through court action, for the employees that have been underpaid in violation of the law. Violations may result in civil or criminal action.

Employers may be assessed civil money penalties of up to \$1,100 for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law and up to \$11,000 for each employee who is the subject of a violation of the Act’s child labor provisions. In addition, a civil money penalty of up to \$50,000 may be assessed for each child labor violation that causes the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled, up to \$100,000, when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits discriminating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the Act.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.
- Employees under 20 years of age may be paid \$4.25 per hour during their first 90 consecutive calendar days of employment with an employer.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

For additional information:

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



U.S. Wage and Hour Division

WHD Publication 1068 (Revised July 2008)

violación

- Cumplir una sentencia de hasta dos años de cárcel

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La División de Salarios y Horas del Departamento Laboral (“The Wage & Hour Division of the U.S. Department of Labor”) es responsable por hacer cumplir esta ley. No hay ningún cargo al trabajador por este servicio. Pero, el Departamento Laboral no esta obligado a aceptar todos los casos.

Wage & Hour Div., U.S. Dep’t. of Labor
Des Moines District Office
Federal Building
210 Walnut Street, Room 643
Des Moines, IA 50309-2407
Phone: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/

Trabajadores también tienen el derecho de presentar sus propios casos en corte estatal o federal, sin la asistencia del Departamento Laboral. Si la suma debida es menos de \$5,000, el caso puede ser presentado en la corte de reclamos menores (corte estatal). Trabajadores de bajos recursos pueden tener derecho a representación gratuita a través de “Iowa Legal Aid” (“Asistencia Jurídica de Iowa.”) Trabajadores representados por abogados privados, cuando ganan sus casos, pueden pedir a la corte que sus gastos legales sean pagados por el empleador.

Iowa Minimum Wage Law

[Ley de Iowa del Salario Mínimo]

(Código de Iowa, Capítulo 91D)

La ley del salario mínimo en Iowa es similar a las cláusulas del FLSA que se refieren al salario mínimo, pero la ley en Iowa se aplica a algunos empleadores adicionales (los que tienen nóminas anuales entre \$300,000 y \$500,000). Actualmente el sueldo mínimo en Iowa es igual al federal, pero las cantidades son ajustadas independientemente y puede que no siempre sean iguales.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Empleadores cubiertos tienen que pagar a los trabajadores al menos \$7.25 por hora
- Trabajadores jóvenes (menores de 20) pueden ser pagados \$4.25 por los primeros 90 días
- Empleados que trabajan por propinas tienen que ser pagados por lo menos \$4.35 por hora

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con ingresos superiores a \$300,000
- Agencias públicas

¿QUE TIPOS DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Trabajadores profesionales, empleados de ventas externas, participantes programas de entrenamiento y rehabilitación cubiertos, prisioneros trabajando en prisiones
- Contratistas independientes

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Un empleador puede ser ordenado a:

- Pagar el doble de los sueldos no pagados (si la violación fue a propósito) más intereses
- Rembolsar al trabajador los costos legales y de corte
- Pagar una multa de hasta \$500 por periodo de pago por cada violación

¿COMO SE HACE CUMPLIR LA LEY?

La División Laboral de Iowa ("The Iowa Division of Labor"), que hace parte de la Fuerza de Desarrollo Laboral ("Workforce Development"), es responsable por hacer cumplir esta ley. El servicio es gratuito. Pero, La División Laboral no tiene suficientes empleados para asistir a todos los trabajadores con reclamos por sus sueldos.

Iowa Division of Labor, Iowa Workforce Development
1000 East Grand Avenue
Des Moines, IA 50319-0209
515-281-3606 or 800-JOB-IOWA (for Deaf and Hard of Hearing, use Relay 711)
www.iowaworkforce.org/labor

Trabajadores también tienen el derecho de presentar sus propios casos en la corte estatal, sin asistencia de la División Laboral. Si la cantidad que se les debe es menos de \$5,000, el reclamo se

puede presentar en el tribunal de reclamos menores. Empleados de bajos recursos pueden calificar para representación gratuita a través de Asistencia Jurídica de Iowa (“Iowa Legal Aid.”) Trabajadores representados por abogados privados, cuando ganan sus casos, pueden pedir a la corte que sus gastos legales sean pagados por el empleador.

Iowa Wage Payment Collection Act

[Ley de Colección de Salarios Debidos de Iowa]

(Código de Iowa, Capítulo 91A)

Esta ley incluye reglas exhaustivas acerca de cuando y como los trabajadores tienen que ser pagados. Empleadores que no cumplen con la ley pueden ser multados y le deben a los trabajadores la cantidad de dinero que no les hayan pagado prontamente, más una cantidad igual a el dinero no pagado como compensación por daños y perjuicios (si la falta de pago fue intencional). Los trabajadores también recuperan sus gastos de abogados si ganan su caso, estos son pagados por el empleador.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores tienen que pagar a sus trabajadores al menos mensualmente y en intervalos regulares.
- Los empleadores tienen que pagar a sus trabajadores antes de 12 días después de que se termine el periodo de trabajo pasado (seminal, o mensual, u otro)
- Los empleadores tienen que pagar a los empleados despedidos lo que se les debe en el siguiente día de pago. El pago debe de incluir toda cantidad por ruptura, vacaciones, días festivos, etc. que se le deban al trabajador. (Es importante anotar que la ley de Iowa no requiere estos beneficios, solo requiere que sean pagados prontamente, y solamente cuando el trabajador tiene derecho a esos beneficios a través de contrato o gracias a una política del empleador.)
- Los empleadores tienen que pagar en efectivo, cheque o (en algunos casos) a través de deposito directo a la cuenta bancaria del trabajador.
- Los empleadores tienen que darle a los empleados declaraciones escritas de las horas trabajadas, cantidades ganadas y todas las deducciones hechas.
- Los empleadores no pueden deducir paga de los trabajadores al menos que la deducción sea autorizada por la ley (impuestos, embargos, etc. vea la siguiente sección, “Embargos de Sueldos”) o al menos que el trabajador autorice la deducción por escrito. Ninguna deducción será permitida para remplazar dinero que falte, cheques sin fondos, daños a propiedad causados por el empleado, propiedad robada o perdida, costo de equipo de protección personal o el costo mayor a \$20 para trasladar a un empleado (se aplica solamente a ciertos empleados).
- Los empleadores tienen que hacer prontamente cualquier pago requerido a fondos de beneficios (médicos, hospital, pensión o compartición de ganancias, etc.). (Es importante notar que la ley de Iowa no requiere estos beneficios, solo requiere que sean pagados prontamente, y solamente cuando el trabajador tenga derecho a esos beneficios a través de contrato o política del empleador.)
- Los empleadores tienen que pagarle a los trabajadores por el tiempo de viaje entre sitios de trabajo durante el día laboral. (Es importante notar que la ley de Iowa no requiere compensación por viajes hasta o desde el trabajo al principio o al final del día, excepto cuando el empleador provee el transporte y requiere que sea usado y/o requiere que los empleados provean algún servicio durante la transportación).
- Los empleadores tienen que notificarle a los trabajadores por escrito cuando son contratados todo lo referente a lo que se las va a pagar y los días de pago, también tiene que darles políticas por escrito explicando paga de vacaciones, días de enfermedad, reembolsos por

gastos, beneficios de retiro, indemnización por despido, u otros beneficios (si los hay).

- Los empleadores tienen que mantener archivos por escrito y por al menos 3 años que documenten horas trabajadas, cantidades pagadas y deducciones aplicadas a todos los trabajadores.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra trabajadores que hagan reclamos de sueldos o que le ayuden a alguien más a hacer un reclamo de sueldos.
- Los empleadores tienen que darle permiso a los veteranos de ciertas guerras para tomar el día de los veteranos como día de fiesta pago, cuando (1) el veterano estaría trabajando si no fuera el día de los veteranos, (2) el veterano pide el día libre por escrito al menos 30 días por adelantado, y (3) la ausencia del veterano no afectaría adversamente la salud o seguridad pública o le causaría al empleador “una disrupción substancial económica u operacional” (“to experience significant economic or operational disruption.”)

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Todos los empleadores del sector privado y las agencias públicas (el gobierno estatal y los gobiernos locales)

¿QUE TIPOS DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Cónyuges y familiares de granjeros
- Vecinos de granjeros que intercambian trabajo
- Aparceros
- Contratistas independientes
- Profesionales licenciados (doctores, abogados, etc.) que proveen servicios a clientes o pacientes a cambio de pago

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR LA VIOLACIÓN DE ESTA LEY?

Un empleador puede ser ordenado a:

- Pagar los sueldos que debe, incluyendo los beneficios que deba, más intereses
- Pagar por daños y perjuicios (si la violación fue a propósito)
- Rembolsar al trabajador los gastos de abogados y de corte
- La División Laboral de Iowa (“The Iowa Division of Labor”) puede imponer multas de hasta \$500 por cada violación

¿COMO SE HACE CUMPLIR LA LEY?

La División Laboral de Iowa (“The Iowa Division of Labor”), que hace parte de la agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral (“Workforce Development”), es responsable por hacer cumplir esta ley. No hay ningún costo por este servicio. Pero, la División Laboral no tiene suficientes empleados para asistir a todos los trabajadores con quejas relacionadas a los sueldos.

Iowa Division of Labor

Iowa Workforce Development

1000 East Grand Avenue

Des Moines, IA 50319-0209

515-281-3606 or 800-JOB-IOWA (Las personas sordas o con dificultad para escuchar usen el repetidos 711)

www.iowaworkforce.org/labor

Los trabajadores también tienen derecho de presentar sus propios casos en la corte estatal, sin la asistencia de la División Laboral. Si se le deben menos de \$5,000, puede presentar el caso en el tribunal de reclamos menores. Trabajadores de bajos recursos pueden calificar para asistencia jurídica gratuita (“Iowa Legal Aid”). La ley *requiere* que la corte le de al trabajador lo que gastó en abogados (pagado por el empleador) cuando gana un caso basado en el Capítulo 91A.

Wage Garnishments

[Embargos de Sueldos]

(Ley Federal – Acta de protección al consumidor de 1982, 15 USC 1671-77 y Código de Iowa, Capítulo 642)

Embargos son un método usado por acreedores para recaudar dinero que un deudor a fallado en pagar. Embargos son el resultado de un proceso legal. Primero, el acreedor tiene que demandar al deudor y demostrar que el deudor verdaderamente les debe dinero. Después del juicio, la corte decide si en realidad una deuda existe. Si el juez decide que la deuda es valida, la corte emite un veredicto (“judgment”) que especifica la cantidad que es debida. Si el deudor no paga voluntariamente, el acreedor puede pedirle al alguacil (“sheriff”) que incaute la propiedad del deudor y que la venda para pagar la deuda. Ciertas clases de propiedad están protegidas del alguacil (incluyendo su casa y carro); muchos empleados de bajos recursos no poseen propiedad que pueda ser legalmente incautada. El acreedor también puede pedirle al alguacil que embargue el sueldo del deudor, esto es lo que sucede normalmente.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

Las leyes federales y estatales imponen límites en la porción del salario que puede ser embargado a un trabajador. Los empleadores tienen que cumplir con la ley que le ofrezca mas protección al trabajador.

Código de Iowa Sección 642.21 pone un límite anual en la cantidad de dinero que se le puede embargar a un salario. La cantidad depende en lo que se espera que gane el trabajador.

Hasta \$12,000	\$250/año
\$12,000 a \$16,000	\$400/año
\$16,000 a \$24,000.....	\$800/año
\$24,000 a \$35,000	\$1,500/año
\$35,000 a \$50,000	\$2,000/año
\$50,000 y más	10% del sueldo anual estimado

Tenga en cuenta que estos son límites en lo que cada acreedor puede recaudar de un deudor cada año. Un trabajador con múltiples juicios (“judgments”) en su contra podría tener \$250 embargados de su sueldo en Enero por el acreedor A y después en Febrero se le podrían embargar otros \$250 para el acreedor B. Esto se podría repetir cada año hasta que todos los juicios (“judgments”) sean pagados.

Estos límites no se aplican para pagos de manutención infantil o para impuestos atrasados.

Un empleador que recibe una orden de embargo del alguacil tiene que informar al empleado que sus sueldos están siendo embargados. El empleado tiene 10 días para rechazar el embargo o la cantidad a embargar.

Los empleadores tienen prohibido deducir cantidades mayores a las especificadas en la orden de embargo, o a deducir cualquier cantidad sin una orden de embargo correcta.

The Consumer Credit Protection Act (CCPA) [La Ley de Protección del Crédito del Consumidor] es

la ley federal que, entre otras cosas, permite el embargo de sueldos. Los límites bajo la CCPA son mas altos que los ofrecidos por la ley de Iowa, por lo tanto los trabajadores normalmente no serán afectados por ellos. Pero, si los límites bajo la ley de Iowa no se aplican, (por ejemplo si hay un juicio por manutención infantil o impuestos atrasados) entonces los límites bajo la CCPA se aplican. La CCPA da permiso para embargar hasta 50% de los ingresos disponibles del trabajador para sostener a su cónyuge o hijos (si no hay orden de soporte (“support order”), hasta 60% si hay una sentencia de divorcio (“divorce decree”) o una orden de manutención infantil (“child support order”) que requiere el soporte, y hasta 65% si el trabajador está atrasado en los pagos de soporte mas de 12 meses. “Ingresos disponibles (“disposable earnings”) significa la cantidad que queda después de pagar impuestos (y otros pagos legalmente requeridos) del sueldo del trabajador. Juicios por impuestos federales y estatales y ciertas órdenes de quiebra (“bankruptcy orders”) están exentos de estos límites. No hay límites especiales para embargos por causa de deudas no relacionadas con impuestos que se le deben al gobierno federal, estatal o local.

La CCPA también le prohíbe a los empleadores despedir a un trabajador por razón de un embargo por una sola deuda. La CCPA no prohíbe despedir a un trabajador que tiene múltiples juicios de embargo en su contra.

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Todos los empleadores

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Si un trabajador rechaza un embargo de su sueldo dentro de los siguientes 10 días después de ser notificado de la orden, la corte puede reducir o eliminar el embargo si encuentra que no es apropiado de acuerdo al Código de Iowa, Capítulo 642.

La CCPA autoriza a un trabajador para que recupere dineros embargados impropriamente directamente del empleador. También permite que un trabajador que sea despedido indebidamente recupere su trabajo y se le otorgue paga retroactiva por el tiempo perdido. Violaciones a propósito de esta ley pueden ocasionar un proceso criminal, multas de hasta \$1,000, o encarcelamiento.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Las dos leyes pueden hacerse cumplir a través de demandas civiles. Si la cantidad debida es de menos de \$5,000, se puede presentar el caso en el tribunal de reclamos menores. Trabajadores de bajos recursos pueden calificar para asistencia jurídica gratuita (“Iowa Legal Aid”).

La CCPA, incluyendo sus sanciones criminales, se hace cumplir por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (“U.S. Department of Labor”):

Wage & Hour Div., U.S. Dep’t. of Labor
Des Moines District Office
Federal Building
210 Walnut Street, Room 643
Des Moines, IA 50309-2407
Phone: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/



Parte 2: Tiempo Libre, Si Usted lo Necesita

*Licencia Familiar, Medica, & de Embarazo
Licencia para Familias en las Fuerzas Armadas
Descansos para Usar el Baño
Descansos para Mujeres en Lactancia*

The Family and Medical Leave Act (FMLA)

[Acta de Licencia Familiar y Medica]

(Ley Federal)

Esta ley de 1993 ordena que los empleadores, les permitan a los empleados que soliciten hasta 12 semanas no pagadas cada año por causa de sus propias enfermedades graves o para cuidar familiares bajo ciertas condiciones.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY DE LOS EMPLEADORES?

- Los empleadores tienen que permitir que los empleados elegibles tomen ausencias sin paga hasta por 12 semanas cada año, de manera intermitente o continua:
 - Debido a una enfermedad grave sufrida por el empleado
 - Para cuidar al cónyuge, hijos/as (menores de 18 o que no son capaces de cuidarse a ellos mismos), o padres con condiciones de salud graves
 - Para parto o para compartir con el recién nacido, adoptado, o hijo de crianza (“Foster child”)
 - Por ciertas circunstancias relacionadas con el despliegue de un cónyuge, hijo/a, o padre/madre en las fuerzas armadas
- Los empleadores tienen que permitir que trabajadores elegibles usen hasta 26 semanas de ausencia no pagada para cuidar familiares en las fuerzas armadas que sufren de enfermedades serias o lesiones adquiridas en el cumplimiento de su deber
- Los empleadores tienen que re-vincular a los trabajadores para el mismo trabajo que tenían o para uno equivalente después de una ausencia amparada por el FMLA
- Empleadores tienen que continuar cubriendo a los empleados con seguro médico durante ausencias cubiertas por el FMLA, como si estuvieran trabajando normalmente
- Los empleadores no pueden disuadir, tomar represalias, o penalizar a los trabajadores que usen la ausencia permitida por la FMLA. Ausencias cubiertas por FMLA no pueden ser usadas como ausencias sin excusa o como base para ningún acto disciplinario
- Los empleadores tienen que informar a los trabajadores sobre sus derechos bajo la ley FMLA

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con 50 o mas empleados
- Agencias publicas

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Trabajadores que han estado con una compañía menos de 12 meses
- Trabajadores que trabajaron menos de 1,250 horas durante el año previo para su empleador
- Trabajadores en un lugar de trabajo con menos de 50 empleados en un radio de 75 millas

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Un empleador puede ser ordenado a:

- Dar tiempo libre
- Recontratar y pagar retroactivamente sueldos a empleados despedidos o no recontratados después una ausencia protegida por la ley
- Dar una promoción negada a un empleado por razón de ausencias protegidas por el FMLA

INFORMACIÓN ADICIONAL

- El departamento del Trabajo de los Estados Unidos (“The U.S. Department of Labor”) tiene reglas extensivas que definen términos como “enfermedad grave” (“serious health condition”) e interpretan como la ley se aplica a circunstancias específicas
- Los trabajadores elegibles pueden usar ausencias FMLA de forma intermitente (pequeños periodos a la vez) para acudir a citas medicas, tratamientos, episodios aislados de incapacidad, y otras circunstancias relacionadas a una condición seria suya o de sus familiares
- Los trabajadores tienen que pedir ausencias bajo FMLA dando suficiente información a los empleadores para que ellos sepan que la ausencia es relacionada con una situación que califica bajo la ley FMLA
- Los empleadores pueden requerir que los trabajadores provean certificación por escrito documentando que califican para una ausencia bajo la ley FMLA

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (“The Wage & Hour Division of the U.S. Department of Labor”) es responsable por hacer cumplir esta ley. No hay ningún costo por el servicio. Pero, el Departamento del Trabajo no tiene que aceptar todos los casos. El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos también provee información y asistencia sin ningún costo. Consultar con el Departamento del Trabajo es de particular ayuda cuando el empleador no entiende que es lo que la ley FMLA requiere.

Wage & Hour Div., U.S. Dep’t. of Labor
 Des Moines District Office
 Federal Building
 210 Walnut Street Room 643
 Des Moines, IA 50309-2407
 Phone: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/

Los trabajadores tienen el derecho de hacer demandas civiles en contra de los empleadores si se les niega una ausencia cubierta por el FMLA, si no los recontratan después de esa ausencia, o si los disciplinan y despiden por tomar una ausencia bajo el FMLA. Si la cantidad debida es de menos de \$5,000, pueden presentar el caso en el tribunal de reclamos menores. Trabajadores de bajos recursos pueden calificar para asistencia jurídica gratuita (“Iowa Legal Aid”). Trabajadores representados por abogados privados pueden pedirle a la corte que le ordene al empleador pagar sus gastos legales, cuando ganen su caso.

Iowa Pregnancy Disability Law

[Ley de Iowa de Incapacidad por Embarazo]

(Código de Iowa sección 216.6(2)(e))

Esta ley estatal esta diseñada para proteger a las trabajadoras, para que no las penalicen cuando no pueden trabajar por casusa de embarazo o parto

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE HAGAN LOS EMPLEADORES?

- Las trabajadoras que están incapacitadas por razón de embarazo, parto, o una condición medica relacionada tienen derecho a una ausencia no paga de hasta 8 semanas

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Los empleadores públicos y privados en el estado de Iowa con 4 o mas empleados

¿QUE TIPOS DE EMPLEADOS NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Los trabajadores que son miembros de la familia del empleador
- Ciertos empleados domésticos y de servicio personal
- Los empleados de instituciones religiosas están excluidos bajo circunstancias limitadas

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Una violación de esta ley es considerada una Practica Injusta de Empleo (“Unfair Employment Practice”). Después de una audiencia, la Comisión de Derechos Civiles (“The Civil Rights Commission”) puede:

- Ordenar que el empleador pare de violar la ley
- Requerir que el empleador tome “acción remedial” (“remedial action”) incluyendo pero no limitada a: reinstalar a el empleado, colgar avisos en el lugar de trabajo, pago de salarios perdidos, costos de corte, y costos de abogados

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Las trabajadoras tienen que proveerles a los empleadores un aviso oportuno, con suficiente tiempo, de cuando es el periodo en el que recuestan la ausencia
- El empleador tiene que aprobar cualquier cambio en el periodo pedido antes de que el cambio sea efectivo
- El empleador puede pedir una verificación medica explicando que como consecuencia de una complicación o incapacidad relacionada con el embarazo, la empleada no puede cumplir sus obligaciones laborales
- Reclamaciones relacionadas con violaciones de esta ley tienen que ser presentadas a la comisión antes de 300 días después de la presunta “Practica Injusta.”

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La Comisión de Derechos Civiles de Iowa (“The Iowa Civil Rights Commission”) es responsable por

hacer cumplir esta ley.

Iowa Civil Rights Commission
400 East 14th Street, Room 201
Des Moines, IA 50319
Phone: 515-281-4121 or 1-800-457-4416
www.state.ia.us/government/crc

Detalles sobre el proceso de quejas con el ICRC están detallados en la sección de derechos civiles de este manual, en la Parte 4.

Restroom Breaks

[Descansos para Usar el Bañó]

(Occupational Safety and Health Act & Iowa Occupational Safety and Health Act)

No hay ninguna ley general que requiere que los empleadores le den descansos a la mayoría de los trabajadores. Hay leyes específicas que se aplican a trabajadores jóvenes de menos de 16 años, camioneros interestatales, y pilotos de aerolíneas. El resto de los trabajadores no tienen descansos garantizados por la ley. Pero, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional Federal (“Occupational Safety and Health Administration”) OSHA y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Iowa (“the Iowa Occupational Health and Safety Administration”) IOSHA reconocen que la oportunidad para usar el baño es importante para mantener lugares de trabajo seguros y saludables.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- OSHA requiere que los empleadores provean baños para los trabajadores (excepto en circunstancias excepcionales) y requiere que los trabajadores tengan un tiempo “razonable” para usar los baños.
- Las reglas IOSHA demandan mas, la ley en Iowa requiere que los empleadores dejen a los trabajadores usar los baños cuando sea que lo necesiten.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Violaciones de este estándar son tratada de la misma manera que cualquier otra violación de los estándares de OSHA. Vea la sección de OSHA en la Parte 3 de este manual para más detalles.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA)

Regional Office

Two Pershing Square Building

2300 Main Street, Suite 1010

Kansas City, Missouri 64108-2416

Phone: (816) 283-8745

Fax: (816) 283-0547

www.osha.gov

Division of Labor Services

Iowa Workforce Development

1000 East Grand Avenue

Des Moines, Iowa 50319-0209

Phone: (515) 281-5387 or

(800) JOB-IOWA; (800) 562-4692 (for Deaf and Hard of Hearing, use Relay 711)

www.iowaworkforce.org/labor/iosh/

Break Times for Nursing Mothers

[Descansos para Mujeres en Lactancia]

(Federal Law)

La sección 4207 de la Ley de Asistencia Asequible del 2010 (“2010 Affordable Care Act”) modifico la Ley de Estándares Justos de Trabajo (“Fair Labor Standards Act”) para añadir el requerimiento de que las madres en lactancia sean dadas una oportunidad razonable para extraerse la leche materna durante horas de trabajo.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY DE LOS EMPLEADORES?

- Los empleadores tienen que proveer descansos razonables para que las madres se extraigan la leche materna durante el primer año después de dar a luz. La ley no requiere que los descansos sean pagados.
- Los empleadores tienen que proveer un lugar adecuado, que no sea el baño, que este lejos de los compañeros de trabajo y del público.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Todos los empleadores cubiertos por la FLSA (vea la sección en el FLSA en la Parte 1 de este manual)
- Empleadores con menos de 50 trabajadores no tienen que cumplir si eso causaría “una dificultad excesiva” (“an undue hardship”)

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Ninguno es especificado por la modificación, pero se presume que son los mismos que para otras violaciones del FLSA.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Esta ley se hace cumplir de la misma manera que otras violaciones de la ley FLSA, a través de una queja al Departamento del Trabajo (“Department of Labor”) o una acción legal privada. Vea la sección del FLSA en la Parte 1 de este manual para detalles adicionales.

Wage & Hour Division, U.S. Dep’t. of Labor
Des Moines District Office
Federal Building
210 Walnut Street, Room 643
Des Moines, IA 50309-2407
Phone: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/



Parte 3: Mantenerse a Salvo

*Protecciones para la Salud y la Seguridad
Compensación por lesiones*

Occupational Safety and Health Act (OSHA) [La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional] (Ley Federal)

Iowa Occupational Safety and Health Act [La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Iowa]

La ley de Seguridad y Salud Ocupacional fue pasada en 1970 con el propósito de crear sitios de trabajo más seguros. La ley de Iowa es prácticamente igual a la ley federal. La ley es en la mayor parte ejecutada por la agencia estatal.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores tienen que proveer lugares de trabajo libres de riesgos conocidos
- Los empleadores tienen que cumplir con estándares específicos de salud y seguridad
- Los empleadores no pueden castigar a trabajadores que se quejen sobre peligros de seguridad o que presenten una queja con OSHA



¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- La Oficina Postal de los Estados Unidos
- Agencias federales (por orden ejecutiva)
- Agencias públicas estatales y locales (cubiertas por la Ley de Seguridad y Salud de Iowa)

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Bajo OSHA, a un empleador le pueden ordenar que:

- Pague hasta \$7,000 por violación (hasta un máximo de \$70,000 por violaciones deliberadas o repetidas)
- Elimine riesgos a la salud o que pague hasta \$7,000 por día
- Cierre una operación que este creando un peligro inminente

¿COMO SE HACEN CUMPLIR ESTAS LEYES?

Estas leyes se hacen cumplir exclusivamente por las agencias estatales y federales de OSHA. No existe un derecho a demanda privada por violaciones de los estándares de OSHA. Quejas pueden ser instituidas con la agencia estatal o federal, pero en la mayoría de ocasiones las quejas serán inicialmente manejadas por la agencia estatal. Quejas pueden ser presentadas de forma anónima. No hay ningún costo por presentar una queja.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
Regional Office
Two Pershing Square Building
2300 Main Street, Suite 1010
Kansas City, Missouri 64108-2416
Phone: (816) 283-8745
Fax: (816) 283-0547
www.osha.gov

Division of Labor Services
Iowa Workforce Development
1000 East Grand Avenue
Des Moines, Iowa 50319-0209
Phone: (515) 281-5387 or
(800) JOB-IOWA; (800) 562-4692 (for Deaf and Hard of Hearing, use Relay 711)
www.iowaworkforce.org/labor/iosh/

Para reportar situaciones que ponen en peligro la vida, llamar al 1(800) 321-OSHA

Iowa Workers' Compensation Act

Acta de Iowa para la Compensación de los Trabajadores

(Código de Iowa, Capítulos 85, 85A, 85B, 86, 87)

El Acta de Iowa para la Compensación de los Trabajadores fue establecida en 1913. Es una ley que requiere seguros que no asignan culpabilidad, requiere que los empleadores tengan pólizas de seguro que remuneren a trabajadores cuando se lesionan en el trabajo. La ley provee a los empleadores con inmunidad por demandas basadas en negligencia que resulta en de dichas lesiones. Leyes diferentes se le aplican a los trabajadores federales, trabajadores de ferrocarriles y marineros, y a las fuerzas locales de policía y bomberos.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores tienen que proveer compensación financiera a los trabajadores que se lesionen en el trabajo, incluyendo:
 - Cuidado médico y gastos relacionados a la lesión laboral
 - Reemplazo parcial de los sueldos perdidos por causa de la lesión laboral (beneficios semanales están basados aproximadamente en 80% de lo que el empleado gana después de impuestos)
 - Reemplazo parcial de sueldos perdidos por culpa de lesiones permanentes
- Los empleadores tienen que comprar seguro de compensación para empleados o calificar para asegurarse a ellos mismos
- Los empleadores tienen el derecho de instruir el cuidado médico de los empleados lesionados si el cuidado está siendo pagado por el seguro de compensación del trabajador, esto incluye escoger el doctor o el proveedor de salud que provee el tratamiento. Si el tratamiento dado es inadecuado, el trabajador tiene el derecho de pedir cuidado alternativo.

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- Agencias locales y estatales

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Empleados federales (están cubiertos por una ley diferente)
- Trabajadores de ferrocarril y marineros (están cubiertos por una ley diferente)
- Oficiales de policía y bomberos (parcialmente cubiertos)
- Algunos empleados domésticos y casuales
- Algunos trabajadores en agricultura
- Contratistas independientes (interpretado estrechamente)

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Si los beneficios no son pagados prontamente, el empleador o la compañía de seguros pueden tener que pagar beneficios penalizados, siempre y cuando la falta de pago fuera intencional.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Los beneficios son pagados por seguros privados, pero la ley es hecha cumplir por la División de Compensación de los Trabajadores de Iowa (“Iowa Division of Workers’ Compensation.”) Los trabajadores tienen que reportar lesiones a los empleadores antes de 90 días. El empleador tiene que reportar lesiones a la División de Compensación de los Trabajadores de Iowa (“the Division of Workers’ Compensation.”) Si el empleador o la compañía de seguros disputan la demanda, ellos deben de notificar al trabajador que su demanda no será pagada. Las demandas disputadas son decididas por un juez de ley administrativa (“administrative law judge”) (ALJ) de la División de Compensación de los Trabajadores (“Division of Workers’ Compensation.”) Demandas contendidas tienen que ser presentadas por el trabajador antes de 2 años de la fecha de la lesión o 3 años después del último pago de beneficios, si beneficios semanales fueron pagados. Hay una tarifa de \$100 por casos disputados.

Division of Workers’ Compensation
Iowa Workforce Development
1000 East Grand Avenue
Des Moines, Iowa 50319-0209
Phone: (515) 281-5387 or
(800) JOB-IOWA; (800) 562-4692 (para sordos o personas que no escuchan bien, usar la línea 711)
E-mail: IWD.DWC@iwd.iowa.gov
www.iowaworkforce.org/wc/

La División de Compensación de los Trabajadores (“the Division of Workers’ Compensation”) puede proveer información acerca de como presentar una demanda, pero no representan a los trabajadores en casos contestados. Los trabajadores se pueden representarse a ellos mismos o pueden ser representados por un abogado u otro representate, como por ejemplo un representate sindical. Trabajadores de bajos recursos pueden ser representados gratuitamente por Asistencia Jurídica de Iowa (“Iowa Legal Aid.”)

Aunque los trabajadores pueden presentar demandas en casos contestados sin la asistencia de un abogado, eso normalmente no es recomendado. La ley de compensación de trabajadores es confusa, y los procedimientos de la agencia son complicados. En todos, pero los casos mas simples, trabajadores lesionados deben buscar el consejo de un abogado especializado en compensación laboral o alguna otra persona calificada (por ejemplo un representate sindical) que tenga experiencia con el sistema. Muchos abogados aceptan casos de compensación de trabajadores bajo honorarios contingentes, lo que significa que el abogado recibe un porcentaje de la compensación recibida por el trabajador como pago.



Parte 4: Trato Injusto

Leyes que protegen al trabajador contra discriminación

Civil Rights Act of 1964 – Title VII

[Acta de Derechos Civiles de 1964 – Título VII]

(Ley Federal)

Pregnancy Discrimination Act (PDA)

[Acta de Discriminación de Embarazo]

(Ley Federal)

Equal Pay Act (EPA)

[Acta de Igual Pago]

(Ley Federal)

Age Discrimination in Employment Act (ADEA)

[Acta de Discriminación en Empleo por Edad]

(Ley Federal)

Genetic Information Nondiscrimination Act (GINA)

[Acta Contra la Discriminación Basada en Información Genética]

(Ley Federal)

Iowa Civil Rights Act (Iowa Code, Chapter 216)

[Acta de los Derechos Civiles de Iowa (Código de Iowa, Capítulo 216)]

El Acta de Derechos Civiles de 1964 fue establecida primariamente para eliminar discriminación racial, pero también prohíbe discriminación basada en color, sexo, religión, creencias y país de origen. El Acta de Derechos Civiles de Iowa fue pasada más o menos al mismo tiempo y es muy similar a la ley federal, aunque hay pequeñas e importantes diferencias. Las otras leyes listadas arriba complementan el Acta de Derechos Civiles, añadiendo protecciones adicionales contra otros tipos de discriminaciones prohibidas (embarazo, pago basado en sexo, edad, información genética, etc.). Aunque las leyes son todas muy similares, cada una tiene sus propias peculiaridades.

¿QUE REQUIEREN ESTAS LEYES QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores no pueden discriminar contra solicitantes de empleo o trabajadores en base a su raza, color, religión, país de origen, o sexo (Título VII, Acta de Derechos Civiles de Iowa)
- Los empleadores no pueden discriminar contra solicitantes de empleo o trabajadores en base a su orientación sexual (Acta de Derechos Civiles de Iowa)
- Los empleadores no pueden discriminar contra solicitantes de empleo o trabajadores en base a embarazo, parto o condiciones medicas relacionadas (PDA)
- Los empleadores no pueden discriminar contra solicitantes de empleo o trabajadores en base de su edad (ADEA, Acta de Derechos Civiles de Iowa). Nota: ADEA cubre solamente discriminación contra individuos de más de 40 años.

- Los empleadores no pueden pedir información genética a los trabajadores o a sus familias y tampoco pueden discriminar contra trabajadores en base a su información genética o la de sus familiares (GINA)
- Los empleadores no le pueden pagar salarios diferentes a hombres y mujeres por el mismo trabajo (EPA)
- Los empleadores no pueden adoptar políticas de contratación o promoción que excluyan un porcentaje desproporcional de minorías o mujeres, al menos que tengan una necesidad de negocios que lo justifique
- Los empleadores no pueden despedir o de otra manera castigar a empleados que se opongan a políticas discriminatorias, que se le quejan a los gerentes, o que toman una acción legal

¿CUALES EMPLEADORES ESTA CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con mas de 15 empleados (en Iowa, algunos empleadores mas pequeños también están cubiertos bajo algunas leyes. Llame a la División de Derechos Civiles de Iowa (“the Iowa Civil Rights Commission”) para obtener más información.)
- Agencias Publicas
- Agencias de empleo
- Organizaciones sindicales
- Gobiernos locales y estatales (cubiertos por el Acta de Derechos Civiles de Iowa (“Iowa Civil Rights Act”))

¿CUALES EMPLEADOS NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Clubes privados de membresía que están exentos de impuestos
- Organizaciones religiosas

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Empleadores pueden ser ordenados a:

- Parar las practicas discriminatorias
- Contratar, promover, o a devolver empleos
- Pagar sueldos y beneficios que no pagaron
- Compensar por angustia emocional
- Pagar daños punitivos
- Pagar multas de hasta \$25,000
- Pagar los gastos de abogados y de litigación del trabajador

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Las agencias responsables de hacer cumplir estas leyes son la Comisión Federal de Igual Oportunidad de Empleo (“Equal Employment Opportunity Commission”) (EEOC) y la Comisión de Derechos Civiles del estado de Iowa (“Iowa Civil Rights Commission”) (ICRC). Tipos de discriminación cubiertos por las leyes federales y estatales de derechos civiles pueden ser echas cumplir por la agencia de Derechos Civiles del estado o por el EEOC federal.

Un trabajador que ha sido discriminado tiene primero que presentar una queja con la agencia de derechos civiles y no puede demandar al empleador hasta que el caso sea procesado. En casos en los cuales la agencia estatal y la agencia federal tienen jurisdicción, el trabajador puede presentar la queja con cualquiera de las dos, pero la mayoría de los casos son manejados por la ICRC. Quejas tienen que ser presentadas con la ICRC or la EEOC antes de que pasen 300 días desde la violación. No hay ningún cargo por este servicio.

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

Reuss Federal Plaza

310 West Wisconsin Ave, Suite 800

Milwaukee, WI 53203-2292

Phone: 1-800-669-4000

Fax: 414-2974133

TTY: 1-800-669-6820

www.eeoc.gov

Iowa Civil Rights Commission (ICRC)

400 E. 14th Street, Room 201

Des Moines, IA 50319-1004

Phone: 515-281-4121 or 1-800-457-4416

www.state.ia.us/government/crc/

Los trabajadores también tienen el derecho de llevar sus casos a la corte estatal o federal después de que la agencia haya procesado su caso. El trabajador puede esperar y dejar que la agencia termine su proceso, o el trabajador puede pedir una carta de “derecho para demandar” (“right to sue letter”) cuando hayan pasado 60 días desde que puso la queja a la ICRC o EEOC. Demandas civiles pueden ser presentadas en corte estatal o federal, dependiendo en la ley bajo la que se esté demandando. Trabajadores representados por abogados privados pueden pedirle a la corte que el empleador pague sus gastos legales cuando ganen sus casos.

Americans with Disabilities Act (ADA) [Acta de Americanos con Discapacidades] (Ley Federal)

Esta ley de derechos civiles de 1990 tuvo como propósito incrementar las oportunidades laborales de trabajadores con discapacidades. La ley prohíbe discriminación en lugares públicos, viviendas, educación y empleo. La ADA esta basada en, y es similar en muchos aspectos a las otras leyes de derechos civiles descritas en la sección previa.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores no pueden discriminar contra individuos con discapacidades. “Discapacidades” (“Disability”) esta definido extensamente para incluir cualquier enfermedad permanente, lesión o condición que limita una o mas actividades importantes en la vida diaria
- Los empleadores tienen que proveer acomodaciones razonables para los trabajadores con discapacidades
- Los empleadores no pueden despedir o castigar a trabajadores que piden acomodaciones, ponen quejas, o demandas en la corte

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESA LEY?

- Negocios privados con seis o mas empleados
- Agencias publicas
- Organizaciones sindicales

¿CUALES EMPLEADORES NO TIENEN QUE CUMPLIR CON ESTA LEY?

- Clubes privados de membresía que están exentos de impuestos

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Empleadores pueden ser ordenados a:

- Parar practicas discriminatorias
- Contratar, promover, o devolver empleos
- Hacer acomodaciones razonables para que los empleados discapacitados puedan hacer sus trabajos
- Pagar sueldos y beneficios que no pagaron
- Compensar por angustia emocional
- Pagar daños punitivos
- Pagar los gastos de abogados y litigación del trabajador



¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La ley ADA se hace cumplir de la misma manera que las otras leyes civiles. Quejas tienen que ser presentadas a la Comisión de Derechos Civiles de Iowa (“Iowa Civil Rights Commission”) o a la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (“Equal Employment Opportunity Commission”) antes de 300 días después de la violación (vea la sección previa para más detalles).

Anti-Discrimination Provisions of the Immigration and Nationality Act

[Provisiones Contra la Discriminación del Acta de Inmigración y Nacionalidad]

(Ley Federal)

El Acta de Reformación y Control de Inmigración de 1986 (“Immigration Reform and Control Act of 1986”) fue la primera ley federal que requirió que los empleadores chequearan la identidad y elegibilidad para trabajar de cada trabajador, y que hizo ilegal la contratación de personas, que el empleador sabe, no están autorizadas para trabajar en los Estados Unidos. Sin embargo, esta ley también contiene provisiones importantes que prohíben que los empleadores discriminen contra los trabajadores cuando los contratan o los despiden, en base al país de origen del trabajador o el estado de su ciudadanía.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

La provisión en esta ley contra la discriminación le prohíbe a los empleadores la práctica de ciertos tipos de discriminación en contratación, despido, reclutamiento, o cuando se refieren trabajadores por cuota:

- Discriminación basada en estatus de inmigración/ciudadanía: Empleadores no pueden tratar a los individuos con permisos de trabajo diferente por razón de su estado de ciudadanía o inmigración. La mayoría de políticas que requieren contrataciones “de ciudadanos solamente” son normalmente ilegales bajo esta provisión, diseñada para proteger a ciudadanos Estadunidenses, residentes permanentes, residentes temporales, asilados y refugiados contra tratamientos discriminatorios.
- Discriminación basada en país de origen: Empleadores no pueden despedir o negarse a contratar personas en base a su país de nacimiento, ascendencia, lengua nativa, acento, o por que parecen o suenan “extranjeros” (“foreign.”)
- Abuso de documentos: Cuando los empleados son contratados, ellos tienen requerido mostrar ciertos documentos para probar su identidad y autorización para trabajar como parte del formulario llamado I-9. *Los trabajadores tiene el derecho de elegir cuales documentos ellos van a mostrar*, de entre los cuales aparecen en el formulario I-9. Empleadores no pueden demandar que el trabajador produzca documentos adicionales o diferentes, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requerimientos del formulario I-9. Empleadores no pueden rechazar documentos que se vean razonablemente genuinos, o preferir ciertos documentos en vez de otros, en base al estatus de ciudadanía o país de origen. Estas protecciones también se aplican cuando los empleadores “re-verifican” (“re-verify”) o re-chequean los documentos autorizando a un empleado para trabajar.
- Represarías: Los empleadores no pueden intimidar, amenazar, o coercer a los trabajadores para interferir con su derecho de presentar demandas o participar en investigaciones.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Todos los empleadores con mas de 4 empleados
- Nota: en casos de discriminación basada en país de origen, empleadores con 15 o mas empleados están cubiertos por el Acta de Derechos Civiles de 1965 (“the Civil Rights Act of

1965”), que es echa cumplir por la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (“the Equal Employment Opportunity Commission”) (EEOC). El Acta de Inmigración y Nacionalidad (“The Immigration and Nationality Act”) cubre discriminación basada en el país de origen solamente en lugares de trabajo con mas de 4 empleados y con menos de 15 empleados.

¿CUALES EMPLEADORES NO TIENEN QUE SEGUIR ESTA LEY?

- La ley exime a ciertos empleadores de discriminación basada en estatus de ciudadanía cuando una ley, regulación, orden ejecutiva o contrato con el gobierno requiere que ellos contraten ciudadanos Estadunidenses.

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES ESTÁN PROTEGIDOS POR ESTA LEY?

- Ciudadanos y no-ciudadanos que están autorizados para trabajar en los Estados Unidos.

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

A un empleador le pueden ordenar que:

- Contrate o re-contrate a un trabajador
- Pague sueldos que no ha pagado
- Pague multas – la cantidad varia dependiendo en la violación, y si es una violación repetida
- Proveer entrenamiento para los supervisores y oficiales de la compañía

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La oficina del Abogado Especial para Practicas Injustas Relacionadas a Inmigración (“The Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices”) (OSC) parte de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia (“the U.S. Department of Justice Civil Rights Division”) es responsable por hacer cumplir esta ley. Individuos autorizados para trabajar pueden presentar cargos por discriminación laboral relacionada a inmigración en los siguientes 180 días después de un acto discriminatorio, para hacerlo deben de llenar un formulario de acusación (el cual esta disponible en varios lenguajes en el sitio de internet del OSC) y mandarlo por fax o correo al OSC:

Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices (OSC)
U.S. Department of Justice, Civil Rights Division
950 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20530
Worker Hotline Phone: 1-800-255-7688
Fax: 202-616-5509
www.justice.gov/crt/osc/

No hay ningún costo para presentar una acusación con el OSC. Las acusaciones pueden ser presentadas por la victima discriminada, o por otra persona o grupo, aunque el formulario acusatorio requiere información especifica acerca de el(los) acto(s) de discriminación y la persona o personas involucradas. Si el OSC determina que el empleador parece que haya violado la ley, la agencia puede negociar un acuerdo con el empleador, o la agencia puede presentar una demanda en frente de un juez.

El OSC también mantiene una línea telefónica dedicada para trabajadores y sus defensores para que ellos puedan hacer preguntas, presentar quejas, o pedir materiales impresos sobre la ley para trabajadores y empleadores. El número de la línea dedicada del OSC es 1-800-255-7688.

Services for Non-English Speaking Employees [Servicios para Empleados que No Hablan Ingles] (Código de Iowa, Capítulo 91E)

Esta ley estatal requiere que ciertos empleadores provean servicios de traducción y referencia a servicios sociales para empleados que no hablan Ingles si al menos 10% de su fuerza laboral no habla Ingles. La ley también regula prácticas de reclutamiento.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores tienen que proveer servicios de traducción para trabajadores que no hablen Ingles en cada lugar de trabajo y durante cada turno donde hayan empleados que no hablen Ingles.
- Si interpretación en Español es requerida, el interprete tiene que venir de una lista certificada por la Comisión en Asuntos Latinos (“Commission on Latino Affairs.”)
- Los empleadores también tienen que proveer a una persona “cuya responsabilidad principal es servir como agente de remisión a servicios comunitarios”
- Los empleadores o agentes que reclutan trabajadores que no hablan Ingles a mas de 500 millas de distancia tienen que proveer información por escrito acerca del trabajo cuando están reclutando a los trabajadores, incluyendo horas, salarios, deberes de trabajo, peligros de salud, y una advertencia sobre las penas por falsificar documentos de inmigración. Los empleadores también tienen que proveer transporte de vuelta a el hogar si un reclutado renuncia antes de cumplir 4 semanas en el trabajo y pide que lo transporten en los siguientes 3 días después de renunciar.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con al menos 100 empleados donde al menos 10% de la fuerza laboral no habla Ingles.

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Trabajadores del gobierno (federal, estatal y Local)
- Cónyuges y miembros de la familia del granjero
- Aparceros o vecinos de un granjero que están intercambiando labor
- Trabajadores agricultores contratados directamente por el granjero para la temporada
- Contratistas independientes
- Profesionales licenciados (doctores, abogados, etc.) que proveen servicios a clientes por cuotas

¿QUE REMEDIOS HAY POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

A un empleador le pueden ordenar que:

- Pagar sanciones de hasta \$1,000 por cada violación
- Pagar daños punitivos por violaciones repetidas
- Una violación repetida también es un delito simple menor

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Esta ley la hace cumplir la División del Trabajo de Iowa (“the Iowa Division of Labor.”)

Iowa Division of Labor
Iowa Workforce Development
1000 East Grand Avenue
Des Moines, IA 50319-0209
515-281-3606 or 800-JOB-IOWA (for Deaf and Hard of Hearing, use Relay 711)
www.iowaworkforce.org/labor



Parte 5: Organizarse para obtener mejores beneficios

El Derecho de Formar, Unirse y Soportar Sindicatos y de Negociación Colectiva

National Labor Relations Act (NLRA)

[Acta Nacional de Relaciones Laborales]

(Ley Federal)

Esta ley, promulgada en 1935 como parte del Nuevo Acuerdo (“New Deal”), fue diseñada para proveerles derechos organizacionales básicos a los trabajadores, para prohibir que los empleadores interfirieran con esos derechos y para fomentar la practica de negociación colectiva.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores tienen que respetar el derecho de los trabajadores de participar en actividades concertadas (discusiones o acciones colectivas) para mejorar sus sueldos y condiciones laborales, incluyendo reuniones, conversaciones con otros trabajadores, solicitudes, peticiones, distribución de panfletos, firmas de tarjetas sindicales, piquetes, huelgas y otras actividades colectivas relacionadas a mejorar las condiciones laborales en el lugar de trabajo.
- Los empleadores no pueden moderar, interferir, u obligar a trabajadores en el ejercicio de sus derechos.
- Cuando los trabajadores formen un sindicato, los empleadores tienen la obligación de negociar en buena fe con el sindicato en todo lo relacionado a sueldos, horas, y términos y condiciones de empleo.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con ingresos anuales de mas de \$500,000
- El Servicio Postal de los Estados Unidos

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE CUMPLIR CON ESTA LEY?

- El gobierno federal, excepto el Servicio postal (otra ley federal similar cubre a los trabajadores federales)
- Los ferrocarriles y aerolíneas (cubiertos por otra ley federal)
- Los gobiernos locales y estatales (cubiertos por otra ley estatal)
- Los colegios religiosos

¿QUE TIPOS DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Trabajadores agrícolas
- Empleados de servicio domestico
- Supervisores y gerentes
- Empleados confidenciales (los que tienen acceso a la información que el empleador va a usar en sus negociaciones)
- Contratistas independientes
- Esta ley también cubre a trabajadores indocumentados, pero ellos ya no tienen el derecho legal a ser recontractados o de recibir salarios que se les deban debido a la decisión de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos llamada *Hoffman Plastics v. NLRB*, 535 US 137 (2002)

¿CUALES SON LOS REMEDIOS PARA UNA VIOLACIÓN DE ESTA LEY?

Violaciones de la ley NLRA son llamadas prácticas laborales injustas. Empleadores encontrados culpables de haber cometido prácticas laborales injustas pueden ser ordenados a:

- Parar las violaciones a los derechos de los trabajadores o del sindicato
- Recontratar a empleados despedidos por razones ilegales (con los beneficios y el salario que se les debe por el tiempo que estuvieron despedidos ilegalmente)
- Reversar cualquier otra acción tomada en contra de un trabajador por razón de una actividad protegida bajo la ley NLRA
- Reconocer al sindicato y negociar con el en buena fe

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Esta ley es echa cumplir por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (“National Labor Relations Board”) (NLRB). Los cargos por prácticas laborales injustas tienen que ser presentados a la oficina regional del NLRB antes de 6 meses del día de la violación. Los cargos son investigados por la agencia, con la asistencia de las partes del caso. Si el Director de la oficina regional del NLRB encuentra que hay causa probable, el trabajador será representado por el Director Regional y el caso será decidido por un juez de ley administrativa del NLRB. No hay ningún costo por este servicio.

Si el trabajador esta presentado un cargo basado en practicas laborales injustas en contra de un sindicato, es muy importante consultar con el sindicato y que el sindicato participe en el proceso legal.

Para la mayor parte de Iowa:
Des Moines (Resident Office, Region 18)
210 Walnut Street - Room 439
Des Moines, IA 50309-2103
Phone: 515-284-4391
Fax: 515-284-4713
www.nlr.gov

Para los condados de Iowa al lado de Mississippi:
Peoria (Sub-region 33)
300 Hamilton Blvd, Suite 200
Peoria, IL 61602-1246
Phone: 309-671-7080
Fax: 309-671-7095
www.nlr.gov

Iowa Public Employment Relations Act (PERA)

[Acta de Relaciones de Empleo Público de Iowa]

(Código de Iowa, Capítulo 20)

Esta ley de Iowa de 1974 está modelada en el Acta Nacional de Relaciones Laborales (“National Labor Relations Act”) (NLRA) y tuvo como propósito proveer derechos similares a los trabajadores públicos de Iowa. La ley es muy similar al NLRA (vea la sección previa), excepto:

- Los empleados públicos no pueden hacer huelgas legalmente
- Negociaciones contractuales sin resolver son resueltas por un arbitro
- Los temas de negociación están limitados a los listados en la ley

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores tienen que respetar los derechos de los trabajadores de participar en actividades coordinadas (discusiones y acción colectiva) para mejorar los sueldos y condiciones de trabajo, incluyendo reuniones, conversaciones con otros trabajadores, solicitudes, peticiones, distribución de panfletos, firmas de tarjetas sindicales, piquetes, y otras actividades colectivas relacionadas a mejorar las condiciones laborales en el lugar de trabajo (pero no huelgas).
- Los empleadores no pueden moderar, interferir, u obligar a trabajadores en el ejercicio de sus derechos.
- Cuando los trabajadores formen un sindicato, los empleadores tienen la obligación de negociar en buena fe con el sindicato sobre todos los temas listados por la ley

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Agencias gubernamentales estatales y locales

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Supervisores y gerentes
- Funcionarios electos
- Funcionarios judiciales
- Pacientes y reclusos
- Empleados confidenciales (esos que tienen acceso a la información que el empleador va a usar en las negociaciones)
- Empleados temporales (menos de 4 meses)
- Estudiantes en estudio-trabajo (“Work-study”)
- La Guardia Nacional
- Empleados del Departamento de Justicia de Iowa (“Iowa’s Justice Department”) que no pertenecen a la División de Defensores del Consumidor (“Consumer Advocate Division”)
- Empleados de la División para las cooperativas de crédito y bancos del Departamento de Comercio de Iowa (“the credit union and banking divisions of Iowa’s Department of Commerce”)

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Violaciones de la ley PERA son llamadas prácticas prohibidas. Empleadores que hayan cometido

prácticas prohibidas pueden ser ordenados a:

- Parar las violaciones a los derechos de los trabajadores o del sindicato
- Recontratar a empleados despedidos por razones ilegales (con beneficios y salarios que se les debe por el tiempo que estuvieron despedidos ilegalmente)
- Reversar cualquier otra acción tomada en contra de un trabajador por razón de una actividad protegida bajo la ley
- Negociar en buena fe con el sindicato

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La Junta de Relaciones de Empleados Públicos de Iowa (“The Iowa Public Employment Relations Board”) (PERB) es responsable por hacer cumplir esta ley. Los cargos tienen que ser presentados al PERB antes de que pasen 90 días desde la práctica prohibida. Los afectados son responsables de amasar toda la evidencia necesaria y de presentar sus propios casos. Casos contestados serán decididos por un juez de ley administrativa (AJL) del PERB. No hay ningún costo para presentar un caso con el PERB.

Si un trabajador esta presentando un caso de práctica prohibida basado en actividad sindical, es muy importante consultar al sindicato e involucrar al sindicato en el proceso legal.

Public Employment Relations Board (PERB)

510 E. 12th Street, Suite 1B

Des Moines, IA 50319

Phone 515-281-4144

Fax: 515-242-6511

Email: iaperb@iowa.gov

www.iowaperb.iowa.gov/index.html



Parte 6: Privacidad en el Trabajo

Récores Médicos y Otra Información Personal

Medical Records

[Récores Médicos]

(Acta de Americanos con Discapacidades – Ley Federal)

En adición a las prohibiciones contra las personas con discapacidades, El Acta de Americanos con Discapacidades (“the Americans with Disabilities Act”) (ADA) protege la privacidad de los récores médicos de los trabajadores.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores no le pueden requerir a los solicitantes de trabajos que provean récores médicos o que revelen condiciones medicas pre-existentes u otros elementos de sus historiales médicos
- Los empleadores no pueden requerir que los solicitantes de trabajos pasen un examen físico hasta después de que se les haya ofrecido el trabajo. Los empleadores le pueden requerir a los trabajadores (nuevos o en la nomina) que tomen exámenes físicos solamente si los exámenes están limitados a determinar si los trabajadores pueden realizar funciones esenciales de el trabajo; ninguna otra información debe de ser revelada por el doctor que hace el examen.
- Si la información medica de un trabajador es revelada voluntariamente (por ejemplo, en relación con un examen físico, una solicitud para acomodaciones por discapacidad, un reclamo de compensación por una lesión, o una petición de licencia bajo la ley FMLA, etc.), los empleadores tienen que mantener esta información confidencial al menos que el trabajador autorice su divulgación. Note que los requerimientos de confidencialidad de la ley ADA prohíbe a los empleadores revelar la información del trabajador a los supervisores o gerentes, pero no prohíbe que la información sea revelada a compañías de seguros.
- Los empleadores tienen que guardar los récores médicos de empleados en la nomina y de los que ya no están con la compañía en un área segura (bajo llave), distinta a donde se guardan los archivos personales de los trabajadores.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con seis o mas empleados
- Agencias publicas
- Organizaciones sindicales

¿CUALES EMPLEADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Clubes privados de membresía que están exentos de impuestos

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Los empleadores pueden ser ordenados a:

- Mantener la información confidencial
- Pagar indemnizaciones por revelaciones impropias
- Pagar daños por dolor emocional
- Pagar daños punitivos

- Pagar los costos de abogados y litigación del trabajador

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La ley ADA se hace cumplir de la misma manera que las otras leyes de derechos civiles, vea la sección en derechos civiles en la Parte 4 de este manual para más detalles.

Genetic Information

[Información Genética]

(Acta contra la Discriminación de Información Genética – Ley Federal)

En adición a prohibir la discriminación basada en información genética del trabajador (vea la sección en derechos civiles, en la Parte 4 de este manual), El Acta Contra la Discriminación basada en Información Genética (“the Genetic Information Nondiscrimination Act”) (GINA) también provee protecciones para la privacidad de la información genética de los trabajadores.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores y compañías de seguros tienen prohibido requerir información genética de los trabajadores o de sus familias
- Las compañías de seguros no pueden pedir o requerir que una persona tome un test genético, y no pueden comprar la información genética de una persona antes de emitir una póliza de seguros
- Las compañías de seguros no pueden negar cobertura o incrementar el costo del seguro en base a información genética (se aplica planes de grupos y personales). Note que la ley GINA no le prohíbe a las compañías de seguro tomar decisiones de cobertura o pagos mensuales en base a condiciones actuales de salud (esto cambiara cuando el Acta de Cuidado Asequible (“the Affordable Care Act”) sea implementada en su totalidad).

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con 15 o mas empleados
- Agencias publicas (federales, estatales y locales)
- Agencias de empleo
- Organizaciones sindicales
- También se aplica a las compañías de seguros de salud

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE SEGUIR ESTA LEY?

- Clubes privados de membresía que están exentos de impuestos
- Organizaciones religiosas
- No se aplica a las compañías de seguros de vida o de seguros de discapacidad

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Empleadores y aseguradoras de salud pueden ser ordenados a:

- Parar las practicas discriminatorias
- Contratar, promover, o devolver el empleo
- Pagar los sueldos y beneficios que deban
- Compensar por angustia emocional
- Pagar daños punitivos
- Pagar multas de hasta \$25,000
- Pagar los gastos de abogados y litigación del trabajador

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La ley GINA se hace cumplir de la misma manera que otras leyes de derechos civiles, vea la sección en derechos civiles en la Parte 4 de este manual para más detalles.

Personnel Files

[Archivos Personales]

Código de Iowa Capítulo 91B

Esta ley de Iowa de 1990 garantiza a los trabajadores el derecho de revisar sus archivos personales y les provee inmunidad a los empleadores que revelan información de archivos personales bajo ciertas circunstancias.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los Empleadores tienen que dejar que los trabajadores revisen y copien sus propios archivos personales, incluyendo evaluaciones de rendimiento, récords disciplinarios y “otra información concerniente la relación entre el empleado y el empleador” (“other information concerning employer-employee relations”) (no incluye el derecho de revisar referencias confidenciales). La revisión de los archivos debe de ocurrir en un lugar y en un momento que funcione para las dos partes, el empleador puede estar presente, y a el trabajador le pueden cobrar un “precio razonable” (“reasonable fee”) por copias
- Los empleadores pueden proveer ciertos tipos de información de los archivos personales de trabajadores en la nomina o que ya no trabajan para el empleador, y están indemnizados de cualquier demanda por daños al menos que:
 - La revelación viole los derechos civiles del trabajador
 - La información es provisionada intencionalmente a alguien que no tiene ningún interés legítimo en la información
 - La información no es relevante para la petición
 - La información es dada con malicia (con la intención de que se use para lastimar al trabajador)
 - El empleador sabe que la información es falsa

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- Agencias gubernamentales estatales y locales

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE SEGUIR ESTA LEY?

- El gobierno federal (no esta cubierto por leyes estatales, pero otras leyes y políticas puede que sean aplicables)

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

- Esta ley no especifica ningún remedio, pero las cortes de Iowa le podrían ordenar al empleador que provea acceso a los archivos personales y obligar al empleador a pagar costos de abogados si el empleador actuó “de mala fe” (“in bad faith.”)
- Ninguna sanción esta especificada por revelar información personal, pero los trabajadores podrían recuperar daños por difamación o invasión de privacidad, etc. dependiendo en lo que fuese revelado.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Esta ley es echa cumplir a través de una acción privada en la corte estatal. No hay ninguna provisión para recuperar costos de abogados bajo esta ley.

Employee Polygraph Protection Act (EPPA)

[Acta de Protección de Empleados Contra Polígrafos]

(Ley Federal)

El Acta de Protección de Empleados Contra Polígrafos de 1988 (“The Employee Polygraph Protection Act of 1988”) (EPPA) generalmente previene que los empleadores usen exámenes de “detectores de mentiras” (“lie detector”), ni para calificaciones previas a ofrecer empleo o durante el curso del empleo, ciertas excepciones se aplican.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores generalmente no pueden requerir o pedir que los trabajadores o solicitantes de trabajo tomen un examen para detectar mentiras – excepto cuando “hay causa” (“for cause”) cuando los empleados son sospechados razonablemente de un incidente específico en el sitio de trabajo (robo, malversación, etc.) que resulto en una pérdida económica al empleador
- Los empleadores no pueden despedir, disciplinar, o discriminar en contra de trabajadores o solicitantes de empleo que se nieguen a tomar un examen que no es “por causa” (“for cause”)
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra trabajadores que ejerciten sus derechos bajo esta Acta
- Los empleadores tienen que exhibir carteles en el sitio de trabajo que expliquen la ley EPPA

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Agencias gubernamentales (federales, estatales & locales)

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Servicios de seguridad (guardias, servicios de alarmas, carros blindados, etc.)
- Fabricadores farmacéuticos, distribuidores y dispensadores

¿QUE TIPO DE REMEDIOS EXISTEN POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Empleadores pueden ser ordenados a:

- Parar las practicas que violan la ley
- Recontratar a los empleados que fueron despedidos por razones ilegales (con los beneficios y sueldos que se les deban)
- Pagar sanciones de hasta \$10,000 por cada violación

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La División de Salarios y Horas del Departamento de la Labor de los Estados Unidos (“The Wage & Hour Division of the U.S. Department of Labor”) es responsable por hacer cumplir esta ley. No hay ningún costo por este servicio. Pero, el Departamento de la Labor no tiene que aceptar todos los

casos.

Wage & Hour Div., U.S. Dep't. of Labor
Des Moines District Office
Federal Building
210 Walnut Street, Room 643
Des Moines, IA 50309-2407
Phone: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/

Los trabajadores también tienen el derecho de presentar sus casos en cortes federales o estatales, Sin asistencia del Departamento de la Labor. Si la cantidad que se debe es menos de \$5,000, el reclamo se puede presentar en la corte de reclamos menores (corte estatal). Trabajadores de bajos recursos pueden tener derecho a representación gratuita a través de Asistencia Jurídica de Iowa (“Iowa Legal Aid.”) No hay provisiones para recuperar los costos de abogados en este tipo de caso.

Iowa Polygraph Law

[Ley de Polígrafos de Iowa]

Código de Iowa Sección 730.4

La ley de Polígrafos de Iowa es similar a el Acta Federal de Protección de Empleados Contra Polígrafos (“Employee Polygraph Protection Act”) (EPPA), pero también cubre empleados del gobierno local y estatal.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores generalmente no pueden requerir o pedir a ningún trabajador que tomen un examen con el detector de mentiras como una condición para trabajar, promoción o cambio de estado laboral, o como una condición para recibir algún beneficio o privilegio laboral
- Los empleadores no pueden darle a los trabajadores exámenes con el detector de mentiras

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- Agencias gubernamentales estatales y locales

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE SEGUIR ESTA LEY?

- Gobierno federal

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Agencias del cumplimiento de las leyes
- Instituciones correccionales

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

A un empleador le pueden ordenar que:

- Pare las practicas que violan la ley
- Reinstale a los trabajadores despedidos por razones ilegales (con salarios y beneficios debidos)
- Paguen multas de al menos \$150 si son cargados con delitos menores simples bajo las provisiones criminales del estatuto

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Las provisiones criminales de esta ley son echas cumplir por los abogados del condado. Pero, los abogados del condado tienen discreción sobre cuales casos de este tipo quieren perseguir.

Trabajadores también tienen el derecho de presentar sus propios casos en la corte estatal, sin asistencia de la División Laboral. Si la cantidad que se les debe es de menos de \$5,000, el reclamo se puede presentar en el tribunal de reclamos menores. Empleados de bajos recursos pueden calificar para representación gratuita a través de Asistencia Jurídica de Iowa “Iowa Legal Aid.” Esta ley no

tiene ninguna provisión para recuperar los costos de abogados usados en el caso.

Private Sector Drug Free Workplaces Act

[Acta para Sitios de Trabajo Privados Libres de Drogas

Código de Iowa sección 730.5

La ley de pruebas de drogas de Iowa limita las circunstancias bajo las cuales un empleador puede requerir que un empleado tome un examen de alcohol o drogas y provee detalles acerca de como esas pruebas pueden ser echas.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

Los empleadores pueden hacer pruebas de drogas y alcohol a sus empleados bajo ciertas circunstancias limitadas

- Los empleadores pueden hacerle pruebas a los solicitantes de trabajo
- Los empleadores le pueden hacer pruebas a los trabajadores en la nomina bajo ciertas circunstancias:
 - En base a sospechas razonables que el trabajador esta bajo la influencia
 - En base a que el trabajador estuvo involucrado en un accidente
 - Cuando es echo al azar
 - Como seguimiento a un tratamiento de drogas o alcohol
 - Cuando sea requerido por ley federal o estatal
- Los empleadores solamente pueden tomar exámenes de drogas cuando le han dado previamente a los empleados las políticas de exámenes de drogas por escrito
- Los exámenes de los empleadores tienen que ser procesados por un laboratorio profesional, y tienen que ser revisados por un oficial medico
- Los empleadores tienen que seguir los estándares de la ley federal cuando determinen si el resultado del examen de drogas es positivo
- Los empleadores tienen que pagar todos los costos relacionados con los exámenes de drogas
- Los empleadores tienen que dejar que los empleados pidan un (segundo) examen de confirmación
- Los empleadores tienen que darle la opción de un tratamiento de rehabilitación a empleados que fallen el examen de alcohol por primera vez
- Los empleadores tienen que mantener los resultados de forma confidencial, hay algunas excepciones

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE SEGUIR ESTA LEY?

- Agencias gubernamentales (federales, estatales y locales)

¿QUE REMEDIOS EXISTEN POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Empleadores que *intencionalmente* violen esta ley pueden ser ordenados a:

- Parar las practicas que violen la ley
- Recontratar a empleados despedidos por razones ilegales (con salarios y beneficios que se les deban)

Es importante notar que la ley, en la mayoría de los casos, no impone sanciones a los empleadores que violen la ley de forma no intencional

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

El Abogado General de Iowa (“The Iowa Attorney General”) puede hacer cumplir las provisiones de confidencialidad en la ley. Todas las otras clausulas tienen que hacerse cumplir a través de acciones legales privadas en la corte estatal. La ley no tiene ninguna clausula para recuperar costos de abogados.



Parte 7: Perdiendo su Trabajo

Despido & Desempleo

Employment Termination

[Terminación de Empleo]

Estándar de empleo a voluntad de Iowa (Iowa's Employment at Will Standard)

La ley de Iowa provee muy pocas protecciones contra despidos. La Corte Suprema de Iowa (y las cortes de muchos otros estados) han adoptado un estándar llamado "empleo a voluntad" ("employment at will.") El estándar significa que los empleados pueden ser despedidos en cualquier momento y por cualquier razón, o sin razón alguna, al menos que (1) el empleado tenga un contrato laboral o (2) la razón del despido es específicamente prohibida por alguna ley o (3) el despido es por una razón que viola las "políticas públicas" ("public policy.")

- 1) Protecciones contractuales contra terminaciones.** La mayoría de empleados no están cubiertos por protecciones contractuales. La excepción más común son empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva negociados por sindicatos. Típicamente, estos acuerdos incluyen límites substanciales en los derechos de los empleadores de despedir o disciplinar empleados, al menos que el empleador tenga una "causa justa" ("just cause") para hacerlo. Contratos de empleo individuales también pueden prevenir que un empleador despida al trabajador de forma arbitraria. Contratos individuales son comunes para ejecutivos, algunos profesionales, artistas y atletas profesionales. Son muy pocos los otros trabajadores que tienen contratos individuales. En situaciones muy limitadas una corte puede tratar algún otro documento (por ejemplo, manuales de empleados) como si fuera un contrato, si ese documento provee limitaciones específicas en los derechos del empleador de despedir a los trabajadores.
- 2) Terminaciones que violan otras leyes.** Hay muchas leyes federales y del estado de Iowa (muchas de ellas fueron discutidas en secciones previas) que prohíben el despido de empleados por ciertas razones específicas, como por ejemplo raza o género, actividad sindical, o en retaliación por poner quejas bajo ciertas leyes o por testificar en investigaciones. Para ganar este tipo de casos el empleado tiene que comprobar, con evidencia, que la razón del despido fue por culpa de uno de los factores ilegales.
- 3) Terminaciones que violan las "políticas públicas" ("public policy.")** La Corte Suprema de Iowa también ha creado su propia excepción a la doctrina de "empleo voluntario" ("employment at will"). En *Springer v. Weeks and Leo Co., Inc.*, 429 N.W.2d. 558 (Iowa 1988), la corte decidió que una trabajadora que fue despedida después de que el empleador descubrió que ella estaba planeando presentar un reclamo de compensación laboral, puede demandar al empleador por daños, a pesar de la doctrina de "empleo voluntario" ("employment at will.") La corte dijo que solo permitiría este tipo de acción cuando el empleado pudiera mostrar que el despido fue en retaliación por que el trabajador ejerció un derecho legal importante (un reclamo de compensación laboral en este caso) o por participación en un deber cívico importante (ser parte de un jurado, por ejemplo). Los límites exactos de esta protección todavía no están claros.

Protecciones de servicio civil para empleados públicos

Algunos empleados públicos están cubiertos por leyes de servicio civil, que los protegen de ser despedidos sin una Buena razón. El sistema de servicio civil fue creado hace más de 100 años para

proteger a los empleados públicos de abusos y corrupción relacionados con el patrocinio político. Varias leyes de servicio civil se aplican a diferentes tipos de empleados gubernamentales:

- La mayoría de empleados federales civiles están cubiertos por las leyes de servicio civil federales [Acta de Reforma al Servicio Civil de 1978 (“Civil Service Reform Act of 1978”), 5 USC §2301, *et seq.*]
- La mayoría de los empleados del estado de Iowa están cubiertos por el sistema de merito [Código de Iowa, Capítulo 8A]
- Profesores y administradores escolares están cubiertos por una ley estatal que los protege de ser despedidos sin una buena razón y les da algunas protecciones procesales antes de que los despidan [Código de Iowa, Capítulo 279]
- Los alguaciles del condado están cubiertos por las comisiones de servicio civil de los condados (“county civil service commissions”) [código de Iowa, Capítulo 341A]
- Trabajadores de ciudades de mas de 15,000 personas y los policías y bomberos en ciudades de mas de 8,000 personas son protegidos por Las comisiones de servicios civil local (“local civil service commissions”) [Codigo de Iowa, Capítulo 400.]

Interference with Future Employment [Interferencia con Empleos Futuros]

Secciones del Código de Iowa, 730.1, 2, 3 & 9

Iowa tiene tres leyes que no se usan frecuentemente, fueron promulgadas en 1924, protegen a los trabajadores de interferencias maliciosas con su empleo. Estas leyes fueron pasadas con la intención de proteger a los trabajadores de los ferrocarriles, pero también se aplican a otros trabajadores en el sector privado. Una ley más reciente protege la senioría de trabajadores despedidos.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Los empleadores no pueden prevenir que los trabajadores despedidos encuentren nuevos trabajos, pero los empleadores pueden proveer declaraciones verdaderas sobre la razón por la cual el empleado fue despedido. [§730.1]
- Los empleadores no pueden poner a empleados previos en “listas negras (“Listas negras” (“blacklisting”) son definidas como intentos de prevenir que empleados pasados encuentren nuevos empleos, excepto como es permitido por §730.1). [§730.2]
- Individuos tienen prohibido tratar de hacer que despidan a un empleado con acusaciones falsas de que el empleado no cobro por servicios dados. [§730.3]
- Los empleadores no pueden negarse a contratar un empleado si el o ella no renuncia a sus derechos de senioría relacionados a un trabajo previo. [§730.9]

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- Individuos

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE SEGUIR ESTA LEY?

- No hay exclusiones específicas, pero probablemente esta ley no esta echa para aplicarse a agencias gubernamentales

¿QUE REMEDIOS HAY POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

A un empleador le pueden ordenar que:

- Pare las practicas que violan la ley
- Pague daños (daños triples son permitidos por violaciones de lista negra)

Violaciones de §730.1 o §730.3 también son delitos menores simples

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Las provisiones criminales son echas cumplir por los abogados de cada condado. Todas las otras provisiones son echas cumplir a través de acciones legales privadas en corte estatal. Ninguna de estas leyes tiene una provisión para recuperar gastos de abogados.

Iowa Employment Security Act (Unemployment Insurance)

[Acta de Seguridad laboral de Iowa (Seguro de Desempleo)]

(Código de Iowa, Capítulo 96)

El Acta de seguridad social, promulgada en 1935 como parte del Nuevo pacto (“New Deal”), requiere que los estados adopten leyes de seguro de desempleo. La versión de Iowa es similar a la ley de muchos otros estados, a pesar de que los detalles específicos de cada ley tienen pequeñas diferencias. La ley de Iowa crea un fondo de seguro para desempleados que es administrado por la agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral del estado de Iowa (“Iowa Workforce Development.”) Empleadores tienen que contribuir al fondo a través de los impuestos sobre los sueldos. La tarifa de los impuestos depende de cuantas horas se han trabajado, los salarios pagados, y previa experiencia de reclamos. Empleados que se encuentran sin empleo, y no tienen la culpa de estar en esa situación, son elegibles para beneficios durante su tiempo de desempleo.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Empleadores tienen que contribuir al fondo estatal que provee compensación para trabajadores desempleados, esta compensación es basada en el historial salarial.

¿QUE DERECHOS O BENEFICIOS LE DA ESTA LEY A LOS TRABAJADORES?

- Los trabajadores desempleados tienen un derecho básico a 26 semanas de beneficios, pero este periodo se puede extender bajo ciertas circunstancias. En estos momentos el periodo máximo de beneficios es 99 semanas.
- Los trabajadores también pueden tener derecho a beneficios durante ciertos programas de entrenamiento laboral.
- Para calificar para los beneficios, los trabajadores tienen que:
 - Haber trabajado y ganado sueldos en 15 de los últimos 18 meses
 - Estar desempleados sin tener culpa de estarlo
 - Ser capaces de trabajar y estar disponibles para trabajar
 - Buscar empleo proactivamente y mantener récords de la búsqueda laboral
- Ciertas circunstancias pueden descalificar a un trabajador, razones para no calificar para beneficios incluyen:
 - Ser despedido por mala conducta (mala conducta intencional)
 - Renuncia voluntaria (usualmente)
 - Negarse a aceptar un trabajo adecuado
- Un trabajador que este descalificado puede volver a calificar si trabaja para otro empleador por 10 semanas o más.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- Agencias gubernamentales (federales, estatales & locales)

¿QUE TIPO DE EMPLEADORES NO TIENEN QUE CUMPLIR CON ESTA LEY?

- Empleadores agrícolas, desde que el empleador no halla:
 - Pagado salarios de mas de \$20,000 anuales durante ninguno de los últimos dos años;
 - Tenido mas de 10 empleados en la nomina durante 20 semanas en cualquier momento del ultimo año (sin incluir extranjeros (“aliens”) trabajando legalmente en los Estados Unidos)

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

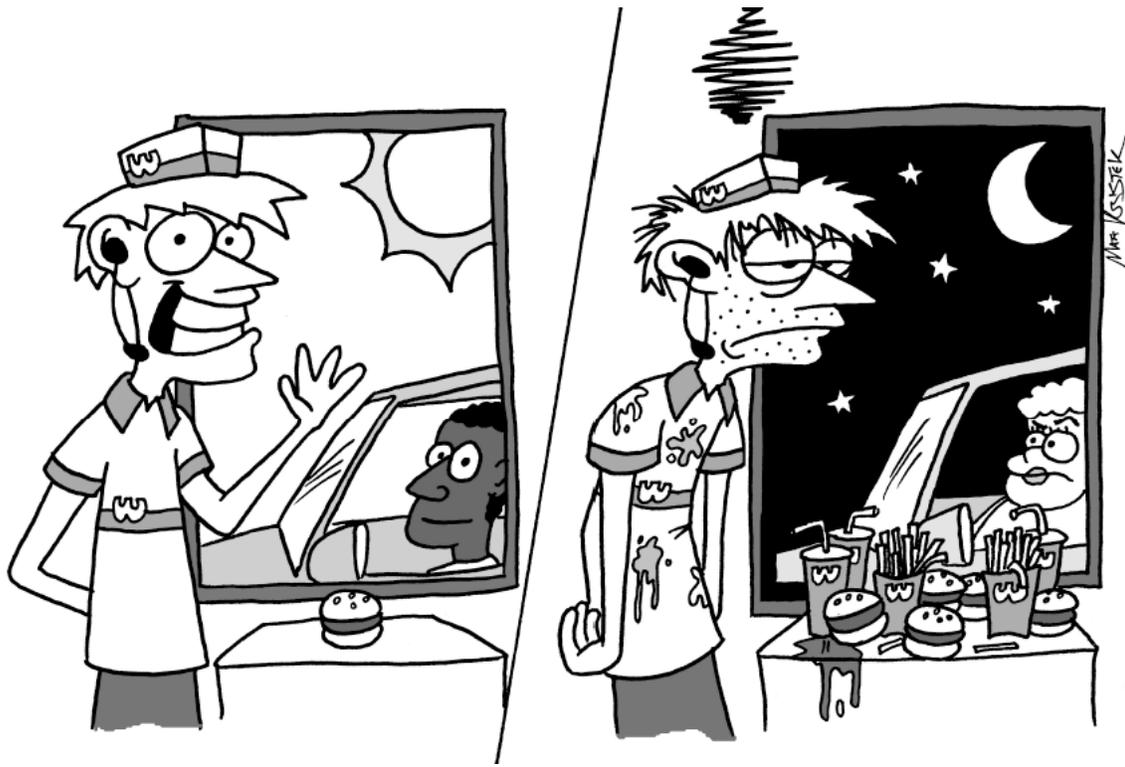
- Contratistas independientes
- Ministros y otros empleados de la iglesia
- Empleados de ciertos colegios no públicos
- Trabajadores discapacitados en talleres protegidos
- Participantes en programas de entrenamiento
- Oficiales electos
- Trabajadores domésticos en hogares privados, club local universitario, o fraternidad o hermandad de mujeres, que no tengan una nomina de mas de \$1,000 en cualquier cuarto fiscal del año pasado
- Estudiantes en estudio de trabajo
- Prisioneros
- Miembros de la familia trabajando en el hogar
- Trabajadores de colegios durante vacaciones (e.g., vacaciones de verano), si se les a prometido un trabajo cuando el colegio resuma

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

Un trabajador desempleado tiene que presentar un reclamo de beneficios con Iowa Workforce Development, puede hacerlo en persona o por internet. El empleador será notificado del reclamo y tendrá 10 días para oponerse. Un juez administrativo de Workforce Development decidirá los casos en disputa.

Iowa Workforce Development
 1000 East Grand Avenue
 Des Moines, Iowa 50319-0209
 Phone: (515) 281-5387 or
 (800) JOB-IOWA; (800) 562-4692 (for Deaf and Hard of Hearing, use Relay 711)
 E-mail: UIClaimsHelp@iwd.iowa.gov
www.iowaworkforce.org/ui/

Workforce Development puede proveer información acerca de como presentar un reclamo, pero no representan a trabajadores en casos disputados. Los trabajadores pueden representarse a sí mismos, ser representados por un abogado o por alguna otra persona, como un representante sindical. Trabajadores de bajos recursos pueden tener derecho a representación gratuita a través de Asistencia Jurídica de Iowa (“Iowa Legal Aid.”)



Parte 8: Protegiendo a los Trabajadores Jóvenes

Leyes Federales y Estatales para Trabajadores Infantiles

Child Labor Provisions of the Fair Labor Standards Act [Provisiones de Trabajadores Infantiles en el Acta de Estándares Laborales Justos] (Ley Federal)

En adición a los requerimientos de salario mínimo y tiempo extra, El Acta de Estándares Laborales Justos (“The Fair Labor Standards Act”) (FLSA por sus siglas en Ingles) contiene provisiones para proteger a las personas jóvenes de ser explotadas como labor infantil. La FLSA establece una edad mínima de 14 años para la mayoría de trabajos, y define restricciones en las horas y tipos de trabajo permitidos para los trabajadores jóvenes. (Vea también: Leyes de Trabajadores Infantiles en Iowa, la siguiente sección)

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS TRABAJADORES HAGAN?

En empleos no agrícolas:

- Un empleado tiene que ser al menos 16 años de edad para trabajar horas ilimitadas en la mayoría de trabajos no agrícolas y al menos 18 años para trabajar en trabajos que han sido declarados peligrosos por El Secretario Laboral de Los Estados Unidos (“U.S. Secretary of Labor.”) Vea el sitio de internet del Secretario Laboral de Los Estados Unidos para obtener mas detalles acerca de trabajos peligrosos.
- Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar cuando no sean horas de colegio en ciertos trabajos que no son peligrosos y que están permitidos por El Departamento Laboral de los Estados Unidos, bajo las siguientes condiciones:
 - No más de 3 horas durante los días de colegio o 18 horas durante semanas escolares.
 - No más de 8 horas durante los días sin colegio o 40 horas durante las semanas no escolares.
 - El trabajo no puede empezar antes de las 7am o terminar después de las 7pm, excepto de Junio 1 hasta el día de la labor (“Labor Day”) cuando las horas de la noche son extendidas hasta las 9pm.

En empleos agrícolas:

- Un empleado tiene que tener al menos 16 años de edad para trabajar horas ilimitadas en la mayoría de trabajos agrícolas, incluyendo los trabajos declarados peligrosos por el Secretario de la Labor de Los Estados Unidos. Vea el sitio de internet del Secretario Laboral de Los Estados Unidos para obtener mas detalles acerca de trabajos peligrosos.
- Los jóvenes de menos de 16 años de edad pueden trabajar cuando no sean horas de colegio en varios trabajos agrícolas no peligrosos desde que cumplan las siguientes condiciones:
 - Jóvenes de 10 y 11 años tienen que tener autorización de sus padres, y solamente pueden trabajar en granjas que no están cubiertas por los requerimientos del salario mínimo (las que usan no mas de 500 “días laborales” (“man-days”) en la granja en cualquier cuarto del calendario del año previo).
 - Jóvenes de 12 y 13 años tienen que tener autorización de sus padres.

En todo los empleos cubiertos: Los empleadores no pueden discriminar contra o despedir trabajadores que ponen una queja o participan en cualquier proceso bajo esta Acta.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con ingresos anuales de al menos \$500,000
- Hospitales, centros de cuidado y otras instituciones, colegios
- Agencias publicas

¿QUE TIPO DE TRABAJADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

Trabajadores en ciertas ocupaciones están exentos de las provisiones de edad mínima:

- Entrega de periódicos
- Actuaciones en radio, televisión, películas o producciones de teatro
- Trabajo para los padres en un negocio familiar
- Recopilación de hojas perenne para hacer coronas decorativas

¿CUALES SON LOS REMEDIOS HAY POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

A un empleador le pueden ordenar que:

- Pague sanciones civiles de hasta \$11,000 por cada empleado que es sujeto a una violación de las provisiones de labor infantil del FLSA, y sanciones civiles de hasta \$50,000 en casos que causan la muerte o lesión de un empleado menor (sanciones por muerte o lesión pueden ser dobladas si se determina que la violación fue a propósito o repetida).
- Pague una multa de hasta \$10,000 si es condenado por una violación a propósito. Si es por una segunda violación a propósito, el empleador puede ser multado hasta \$10,000 y servir una sentencia de hasta 6 meses de cárcel.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La División de Sueldos y Horas del Departamento Laboral de los Estados Unidos es responsable por hacer cumplir esta ley. No hay ningún cargo por este servicio. Pero, El Departamento Laboral no esta obligado a aceptar ningún caso.

Wage & Hour Div., U.S. Dep't. of Labor
Des Moines District Office
Federal Building
210 Walnut Street, Room 643
Des Moines, IA 50309-2407
Phone: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/



Iowa Child Labor Law

[Ley de Labor Infantil de Iowa]

(Código de Iowa, Capítulo 92)

La Ley de Labor Infantil de Iowa es similar a El Acta de Estándares Laborales Justos (FLSA) en que impone edad mínima, horas de trabajo, y estándares de trabajos peligrosos para el empleo de menores. No hay diferencias significantes entre la ley federal y la ley de Iowa. Si un empleador esta cubierto por la ley federal y la ley de Iowa, la ley con el estándar más estricto tiene que ser obedecida.

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

En trabajos que no son agrícolas:

- Un empleado tiene que tener al menos 16 años de edad para poder trabajar horas ilimitadas sin un permiso de trabajo en la mayoría de trabajos fuera de la granja, y al menos 18 años de edad para trabajar en ciertos trabajos peligrosos. Vea el Código de Iowa, Sección 92.8 que contiene una lista de trabajos prohibidos para menores de 18 años.
- Los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar durante horas no estudiantiles en ciertos trabajos que de acuerdo al Código de Iowa no son peligrosos, bajo las siguientes condiciones:
 - Tienen que tener un permiso de trabajo. Contacte a la Fuerza de Desarrollo laboral (“Iowa Workforce Development”) para más detalles.
 - No más de 3 horas durante días de colegio o 28 horas por semana estudiantil.
 - No más de 8 horas durante días sin colegio o 40 horas durante semanas no estudiantiles.
 - El trabajo no puede empezar antes de las 7 am o terminar después de las 7 pm, excepto desde Junio 1 hasta el día del trabajo cuando las horas de trabajo son extendidas hasta las 9 pm.
 - Días de trabajo de 5 horas o más tienen que dar un descanso de 30 minutos.
- Los vendedores ambulantes tienen que tener al menos 10 años de edad, y tienen que tener un permiso de comercio ambulante (“street trades permit”) hasta que cumplan 16 años de edad. Vendedores ambulantes no pueden trabajar durante las horas de colegio, o antes de las 4 am o después de las 7:30 pm, excepto de Junio 1 hasta el día del trabajo cuando las horas son extendidas hasta las 8:30 pm.
- Los modelos infantiles menores de 16 años tienen que tener permiso por escrito de sus padres, y no pueden trabajar durante las horas de colegio, o mas de 3 horas por día y 12 horas por mes. El trabajo no puede empezar antes de las 7 am o terminar después de las 10 pm.

En empleos agrícolas:

- Un empleado tiene que tener al menos 16 años de edad para trabajar horas ilimitadas sin necesidad de un permiso de trabajo para la mayoría de trabajos agrícolas.
- Los jóvenes menores de 16 años de edad pueden trabajar por fuera de las horas de colegio en muchos trabajos agrícolas bajo las siguientes condiciones:

- Al menos 14 años de edad, con permiso de trabajo, al menos que el trabajo sea de “*tiempo parcial*” (“*part-time*”)(*hasta 14 horas por semana durante el año estudiantil; hasta 20 horas a la semana cuando no sea el año escolar*). No hay edad mínima ni permisos para trabajadores agrícolas de “tiempo parcial.”
- Al menos 14 años de edad para ciertos tipos de producción de semilla, incluyendo la eliminación de panojas de maíz durante los meses de Junio, Julio y Agosto (no necesitan permiso de trabajo.)
- Trabajadores migratorios tienen que tener al menos 12 años de edad, y necesitan permisos de trabajo migratorio hasta que cumplan 16 años. Jóvenes de 12 a 14 no pueden trabajar durante las horas antes del colegio. El trabajo no puede empezar antes de las 5 am o terminar después de las 7:30 pm, excepto desde Junio 1 hasta el día del trabajo cuando las horas son extendidas hasta las 9 pm.

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Todos los empleadores en el estado de Iowa

¿QUE TIPO DE SITUACIONES LABORALES *NO ESTÁN* CUBIERTAS POR ESTA LEY?

- Trabajo de tiempo parcial, ocasional, o voluntario para una organización sin fines de lucro educacional, caritativa, religiosa, o de servicio comunitario
- Trabajo al rededor o dentro de cualquier casas, por fuera de horas de colegio, que no esta relacionado a un negocio, ocupación, o profesión del empleador
- Trabajo en una ocupación o negocio operado por los padres del menor
- Trabajo ordenado por una corte juvenil, involucrando a un menor de al menos 12 años de edad

¿CUALES SON LOS REMEDIOS POR VIOLACIONES DE ESTA LEY?

A un empleador le pueden ordenar que:

- Pagar sanciones civiles de hasta \$10,000 por cada violación de un permiso, y por cada día que un menor trabaje en violación de alguna provisión específica de la ley.
- Pagar una sanción civil de \$10,000 cuando permite que un menor realice un trabajo prohibido que resulta en una fatalidad.

Violaciones de esta ley para las cuales no existe una sanción específica constituyen un crimen menor serio (“serious misdemeanor.”)

Los padres o guardianes que negligentemente dejen que un menor trabaje en violación de esta ley son culpables de un crimen menor serio, que puede ser castigado con una multa de \$1875 y/o un año de cárcel por cada ofensa.

¿COMO SE HACE CUMPLIR ESTA LEY?

La Fuerza de Desarrollo Laboral de Iowa, División de Servicios Laborales (“Iowa Workforce Development, Division of Labor Services”), es responsable por hacer cumplir esta ley. Este servicio es gratuito. Pero, La Fuerza de Desarrollo Laboral no tiene que aceptar todos los casos.

Division of Labor Services
Iowa Workforce Development

1000 East Grand Avenue
Des Moines, Iowa 50319-0209
Phone: (515) 281-5387 or
(800) JOB-IOWA; (800) 562-4692 (Las personas Sordas o con Problemas de Oido, usen el 711 para retransmitir)
www.iowaworkforce.org/labor/