

Manual de los Derechos De los Trabajadores de Iowa

Una Introducción a las Leyes Federales y Estatales
que se Aplican a los Lugares de Trabajo en Iowa

actualizado agosto de 2017



THE UNIVERSITY OF IOWA



Labor Center

Labor Center

The University of Iowa

Phone: 319-335-4144

E-mail: labor-center@uiowa.edu

El Manual de los Derechos de los Trabajadores es un esfuerzo colaborativo del personal del Centro Laboral. Los educadores laborales Jennifer Sherer, Robin Clark-Bennett, Paul Iversen y Matthew Glasson contribuyeron al Manual. El asistente de investigación Brandon Underwood contribuyó a la investigación y redacción de la versión 2013. El editor del Manual 2017 fue Matthew Glasson. Los comentarios, sugerencias y correcciones deben dirigirse al Centro Laboral labor-center@uiowa.edu .

Arte original (en las páginas de título del capítulo) por Matt Kristek

Introducción

El trabajo es una parte central de nuestras vidas. Apoyarse a sí mismo y a su familia mientras usted es tratado con respeto y tiene voz en sus condiciones del trabajo es clave para el bienestar de la mayoría de la gente.

El principio de que todos los trabajadores merecen un trato justo ha evolucionado a partir de siglos de lucha para afirmar que todos los seres humanos tienen derechos básicos debido a su valor y dignidad inherentes.

En los EE. UU., nuestro complicado mosaico de leyes laborales federales y estatales refleja esta larga historia de lucha. Las leyes que establecen protecciones para los trabajadores lesionados, estándares de salario mínimo, limitaciones al trabajo infantil, el derecho a formar sindicatos, protecciones de salud y seguridad, y muchos otros surgieron porque los trabajadores y defensores organizaron y presionaron al gobierno y los empleadores para establecer nuevos estándares. Y en miles de lugares de trabajo de EE. UU., los trabajadores han ampliado sus derechos y establecidos estándares aún más altos al organizar sindicatos y negociar contratos con sus empleadores.

A fines del siglo XX, los derechos fundamentales de los trabajadores habían sido formalmente reconocidos en documentos históricos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos, y en estándares básicos ratificados por casi todos los países del mundo a través de la Organización Internacional del Trabajo.

A pesar del reconocimiento global de los derechos de los trabajadores, las leyes existentes no siempre cumplen con los estándares de derechos humanos, y muchos trabajadores aún experimentan violaciones rutinarias de los derechos básicos. Por ejemplo, algunos trabajadores, especialmente en ocupaciones de bajos salarios, no pueden dar por sentado su derecho a que se les pague por todo su trabajo o a trabajar en un entorno seguro. Los estudios estiman que solo en Iowa, los trabajadores pierden \$900 millones en salarios no pagados (pero debidos legalmente) cada año.¹ Entre 4.000 y 5.000 trabajadores de EE. UU. mueren en el trabajo

Derechos De Los Trabajadores Y Derechos Humanos Internacionales

Además de declarar a todos los seres humanos "libres e iguales en dignidad y derechos", la Declaración Universal de Derechos Humanos incluye varios artículos que afirman los derechos específicos de los trabajadores.

Algunos ejemplos incluyen derechos a:

- condiciones de trabajo justas y favorables. (Artículo 23)
- Salario igual para trabajos iguales. (Artículo 23)
- el derecho a formar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses. (Artículo 23)
- el derecho al descanso y el esparcimiento, incluida la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas. (Artículo 24)
- un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar (Artículo 25)

¹ "A Heist in Plain Sight: Wage Theft in Iowa," Sean Finn (Common Good Iowa, 2022).

cada año en accidentes a menudo evitables, mientras que más de 95.000 mueren por enfermedades profesionales a largo plazo.²

Hoy en día, los trabajadores se esfuerzan por hacer valer sus derechos básicos -al hacer cumplir leyes o contratos existentes, organizarse en el lugar de trabajo para mejorar los estándares o mejorar las leyes- están lejos de haber terminado.

Uno de los desafíos que enfrentan los trabajadores es acceder a información confiable sobre sus derechos legales. Este manual tiene la intención de servir como punto de partida, resumir las leyes estatales y federales que se aplican en los lugares de trabajo de Iowa e identificar las agencias de cumplimiento relevantes.

Además de las leyes estatales y federales cubiertas en este manual, tenga en cuenta que puede tener derechos adicionales que son específicos de su lugar de trabajo:

- Si su trabajo está cubierto por un **contrato sindical**, usted tiene derechos adicionales que se detallan en ese contrato, que generalmente incluyen un procedimiento de reclamo para resolver problemas. Es una buena idea tener una copia de su contrato sindical y consultar con sus representantes sindicales o delegados sindicales sobre cualquier pregunta que tenga sobre sus derechos.
- Muchos empleadores tienen un **manual para empleados o un manual de políticas** que establece reglas adicionales para el lugar de trabajo. Dichos manuales no pueden contradecir las leyes o los contratos sindicales, pero pueden crear reglas o políticas sobre artículos no cubiertos en otros lugares. A veces, estas políticas otorgan derechos adicionales, pero a diferencia de las leyes, el empleador puede cambiar o revocar estas políticas en cualquier momento si no existe un contrato sindical vigente.

Esperamos que el contenido de este manual contribuya a un conocimiento más completo y preciso de cómo las leyes laborales y laborales se aplican a los lugares de trabajo de Iowa. Si utiliza este manual para buscar o compartir información, también agradecemos sus comentarios sobre cuáles de sus características son más útiles y cómo podrían mejorarse. Puede contactarnos a labor-center@uiowa.edu o al 319-335-4144.

Nota sobre la precisión y el uso de la información legal

Este manual proporciona información como un servicio público, y hemos hecho todos los esfuerzos posibles para incluir información precisa a partir de la fecha indicada en la portada. Algunas veces las leyes cambian y no podemos garantizar que toda la información en el manual permanezca actualizada. Asimismo, este manual no está destinado a servir como asesoramiento legal. Si necesita asistencia legal, debe contactar a un abogado.

² "Muertes prevenibles", Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, 2016.

Contents

Parte 1: Recibiendo Sueldo.....	3
Acta de Normas Laborales Justas (FLSA)	4
Ley de Iowa del Salario Mínimo	7
Ordenanzas de Salario Mínimo del Condado	9
Ley de Colección de Salarios Debidos de Iowa.....	10
Robo de Servicios	13
Embargos de Sueldos	14
Parte 2: Beneficios Adicionales.....	16
Beneficios Adicionales: Raramente requerido por la ley, algunas veces regulado, y algunas veces negociado	17
Tiempo Libre Pagado.....	17
Ley de Seguro de Salud a Bajo Costo.....	19
Seguro de Salud-Medicaid.....	22
Seguro de Salud-Medicare	24
Seguro de Salud-Derechos de COBRA	26
Jubilación: Seguridad Social.....	28
Beneficios por Discapacidad y Sobreviviente: Seguridad Social	30
Jubilación: Las Pensiones como un Beneficio de Empleo	32
Jubilación: Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA).....	33
Ley de Protección de Beneficios para Trabajadores Mayores de 1990 (OWBPA)	35
Parte 3: Tiempo Libre, Si Usted lo Necesita	37
Acta de Licencia Familiar y Medica.....	38
Ley de Iowa de Incapacidad por Embarazo	40
Descansos para Usar el Bañó.....	42
Descansos para Mujeres en Lactancia.....	43
Parte 4: Mantenerse a Salvo.....	44
La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional.....	45
La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Iowa.....	45
Acta de Iowa para la Compensación de los Trabajadores.....	47
Parte 5: Trato Injusto	49
Acta de Derechos Civiles de 1964 – Título VII	50
Acta de Discriminación de Embarazo	50
Acta de Igual Pago	50
Acta de Discriminación en Empleo por Edad	50
Acta Contra la Discriminación Basada en Información Genética	50

Acta de los Derechos Civiles de Iowa	50
Discriminación sobre la Base de la Historia Criminal	53
Acta de Americanos con Discapacidades	55
Provisiones Contra la Discriminación del Acta de Inmigración y Nacionalidad	56
Servicios para Empleados que No Hablan Inglés.....	58
Parte 6: Organizarse para obtener mejores beneficios	60
Acta Nacional de Relaciones Laborales	61
Acta de Relaciones de Empleo Público de Iowa	63
Parte 7: Privacidad en el Trabajo	65
Récords Médicos	66
Información Genética.....	67
Archivos Personales.....	68
Acta de Protección de Empleados Contra Polígrafos	69
Ley de Polígrafos de Iowa.....	71
Acta para Sitios de Trabajo Privados Libres de Drogas	72
Parte 8: Perdiendo su Trabajo	74
Terminación de Empleo.....	75
Ley de Notificación de Ajuste y Readaptación del Trabajador.....	77
Ley de Notificación de Ajuste y Reentrenamiento del Trabajador de Iowa.....	80
Interferencia con Empleos Futuros	82
Acta de Seguridad laboral de Iowa (Seguro de Desempleo)	83
Parte 9: Protegiendo a los Trabajadores Jóvenes.....	86
Provisiones de Trabajadores Infantiles en el Acta de Estándares Laborales Justos.....	87
Ley de Labor Infantil de Iowa	89
Parte 10: Protección de los Derechos de los Veteranos.....	91
Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA)	92
Permiso de Ausencia para el Servicio Militar de Empleados Públicos	94
Preferencia de los Veteranos en el Empleo Público.....	95
Día de los Veteranos.....	96



Parte 1: Recibiendo Sueldo

Salario Mínimo

Horas Extra

Protecciones para el pago de los sueldos

Acta de Normas Laborales Justas (FLSA)

(Ley Federal – Ley de Normas Laborales Justas de 1938, 29 USC 201-19)

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 Normas Laborales Justas también incluye protecciones para los niños, y las madres lactantes tienen el derecho (desde 2010) de tener descansos y localidades razonables para que puedan alimentar en el trabajo. (Para detalles sobre las protecciones del trabajo infantil, ver Protección de los Trabajadores Jóvenes en Parte 9 de este manual; para detalles sobre los descansos de lactancia, vea la sección en Madres Lactantes, en Parte 3 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. La FLSA permite que los estados y los gobiernos locales promulguen salarios mínimos más altos que el salario mínimo federal, aunque algunos estados (incluido Iowa) han restringido la capacidad de los gobiernos locales para hacerlo.
- 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 un acuerdo de negociación colectiva negociado por un sindicato muchas veces tienen cláusulas de tiempo extra que van más allá de las requeridas por 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). Esta exención se aplica solo a los trabajadores que cumplen con los requisitos ocupacionales y que reciben un salario asalariado y ganan al menos \$ 455 por semana.¹
- 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 TRABAJADORES 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 al 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.

¹ En 2016, el Departamento de Trabajo bajo la administración Obama publicó una nueva regla, elevando el límite salarial a \$ 913. Sin embargo, antes de entrar en vigencia, la nueva regla fue bloqueada por un tribunal federal, y el Departamento de Trabajo bajo la administración Trump ha indicado su intención de retirar el cambio propuesto en lugar de defenderlo ante el tribunal.

¿QUE REMEDIOS HAY CUANDO SE VIOLA ESTA LEY?

Un empleador puede ser ordenado a:

- Pagar el doble de los sueldos que debe, más intereses
- Pagar lo que el trabajador ha gastado en abogados y cortes
- Pagar una multa de hasta \$1,100 por cada 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 está obligado a aceptar todos los casos.

Wage & Hour Division, U.S. Department 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.”) – la información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/>. Trabajadores representados por abogados privados, cuando ganan sus casos, pueden pedir a la corte que sus gastos legales sean pagados por el empleador.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA) en inglés

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
\$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETUENDIDO
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos que se clasifican de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no involucren con cables, herramientas o fuerzas de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPIAS
Los empleadores de "empresas que reciben préstamos" que cumplen con ciertas condiciones, pueden obtener un crédito de salario parcial basado en los préstamos recibidos por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar al empleado que recibe un préstamo un salario en efectivo de por lo menos \$2.12 por hora más cualquier crédito de préstamo contra su obligación de pagar el salario. Si el empleado recibido por el empleado contratado con el salario en efectivo de por lo menos \$2.12 por hora del empleador no equivale al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que está sujeta a los requisitos de lactancia de la FLSA, para que la empleada se entregue leche materno para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que desea empleada tenga la necesidad de extender su hora. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la interrupción de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extender su hora.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recibir salarios retroactivos y una cantidad que el dueño y el empleado en caso de incumplimiento con el salario mínimo, sobretuendidos y otros incumplimientos. El Departamento puede hacer un reclamo o un reclamo criminal. A los empleadores de los cuales se pueden imponer sanciones pecuniarias sobre su cada incumplimiento de registro de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretuendidos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias sobre los incumplimientos con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias sobre incumplimientos por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulta en una multa o una multa sobre de un empleado menor de edad y sobre sus acciones pueden pagarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tener represalias o obstar a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
• Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones de pago de sobretuendidos.
• Las acciones de procedimientos y procedimientos de Sanción Antidiscriminación, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
• Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores, los empleadores tienen que cumplir con ambas.
• Algunas empleadoras clasifican a los empleados o a trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados de menor que están sujetos tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y de pago de sobretuendidos bajo la FLSA y los contratistas comúnmente clasificadas como independientes no lo tienen.
• A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades en las cuales pagan menos que el salario mínimo bajo certificaciones especiales expedidas por el Departamento de Trabajo.

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-484-9042
TTY: 1-477-985-5272
www.dol.gov/whd/
ISSUED 07/14/09

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. Actualmente el sueldo mínimo en Iowa es igual al federal, pero las cantidades son ajustadas independientemente y puede que no siempre sean iguales. Los empleadores en Iowa deben pagar la tarifa más alta.

Los empleadores con una nómina de al menos \$ 500,000 anuales estarán cubiertos por las leyes estatales y federales de salario mínimo. Los empleadores con nóminas entre \$ 300,000 y \$ 500,000 anualmente estarán cubiertos por la ley de salario mínimo de Iowa solamente. La ley de salario mínimo de Iowa también se aplica a ciertos tipos de empleadores, llamados "empresas con nombre", independientemente del tamaño de sus nóminas. (Consulte: "Qué empleadores están cubiertos" a continuación).

¿QUE REQUIERE ESTA LEY QUE LOS EMPLEADORES HAGAN?

- Empleadores cubiertos tienen que pagar a los trabajadores al menos \$7.25 por hora, con dos excepciones:
 - Los trabajadores recién contratados pueden recibir un pago de \$ 6.35 por hora durante sus primeros 90 días calendario de empleo.
 - "Trabajadores inclinados" se define como empleados de un restaurante, hotel, motel, posada o cabaña que habitualmente reciben más de \$ 30 / mes en propinas. Un trabajador que cumpla con esa definición debe recibir un total de al menos \$ 7.25 / hora (después de los primeros 90 días) pero parte de la compensación, hasta el 40%, puede ser en forma de propinas. En otras palabras, el empleador debe pagar a los trabajadores que reciben propinas por lo menos el 60% del salario mínimo (\$ 4.35 / hora en la actualidad) y más si las propinas del trabajador no son al menos equivalentes a \$ 2.90 / hora.

¿QUE EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con ingresos superiores a \$300,000
- Agencias públicas
- Hospitales
- Instalaciones de atención residencial para los niños enfermos, ancianos, discapacitados mentales o físicos o superdotados
- Escuelas y preescolares
- La mayoría de la guardería (con excepciones, a continuación)
- Empresas de transporte público (si están sujetas a regulación estatal o local)
- Construcción
- Servicio de lavandería y tintorería

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

- Trabajadores profesionales

- Empleados de ventas externas
- Empleados de guardería que trabajan para un empleador con cinco o menos hijos, o solo un empleado, o cuyos empleados son todos miembros de la familia inmediata del empleador
- Participantes en ciertos programas de entrenamiento y rehabilitación
- 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 - Wage
 Iowa Workforce Development
 1000 East Grand Avenue
 Des Moines, IA 50319-0209
 Teléfono: (515) 725-5619
<http://www.iowadivisionoflabor.gov/>

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.”) – la información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/>. Trabajadores representados por abogados privados, cuando ganan sus casos, pueden pedir a la corte que sus gastos legales sean pagados por el empleador.

Ordenanzas de Salario Mínimo del Condado

En 2015-16 varios condados de Iowa aprobaron ordenanzas locales que aumentaron el salario mínimo local por encima de los salarios mínimos federales y estatales. Según estas ordenanzas locales, los empleadores cubiertos deben pagar a los trabajadores cubiertos, al menos, el salario mínimo federal, el salario mínimo estatal o el salario mínimo del condado, el que sea mayor.

Las ordenanzas locales eran muy similares a la ley estatal de salario mínimo (excepto por el monto) y cubrían a los mismos empleadores y a los mismos trabajadores que la ley estatal.

Estas ordenanzas ya no están vigentes, debido a una nueva ley promulgada en la sesión legislativa de 2017, que prohíbe que las ciudades y los condados adopten ordenanzas de salario mínimo local o establezcan otras normas laborales mínimas.

Ley de Colección de Salarios Debidos de Iowa

(Código de Iowa, Capítulo 91A)

Esta ley incluye reglas exhaustivas acerca de cuándo y cómo los trabajadores tienen que ser pagados. Empleadores que no cumplen con la ley pueden ser multados y les 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.)
- Si un empleador no realiza el pago a tiempo y el trabajador rebota un cheque como resultado, el empleador puede ser responsable de cualquier tarifa resultante por sobregiro del banco o cooperativa de crédito del trabajador.
- Los empleadores tienen que pagar en efectivo, cheque o (en algunos casos) a través de depósito directo a la cuenta bancaria del trabajador o tarjeta de débito.
- Los empleadores pueden pagar a los trabajadores por depósito directo,
 - (1) si el trabajador está de acuerdo o
 - (2) si se cumplen todas las siguientes condiciones:
 - El trabajador fue contratado después del 1 de julio de 2005.
 - El trabajador puede elegir el banco o cooperativa de crédito donde se depositará su salario.
 - El costo de abrir y mantener la cuenta no reduce el salario del trabajador por debajo del salario mínimo.
 - Al trabajador no se le cobra una tarifa por el depósito directo.
 - El trabajador no está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que prohíba el depósito directo.
- Según Iowa Workforce Development, los empleadores pueden pagar con tarjeta de débito si se cumplen todas las condiciones siguientes:
 - El trabajador acuerda por escrito aceptar el pago con tarjeta de débito.
 - Los fondos están disponibles en o antes de cada día de pago
 - El trabajador tiene acceso a todos los salarios adeudados sin una tarifa o cargo. El número de transacciones gratuitas requeridas puede variar según el límite de transacciones de la tarjeta. Por ejemplo, si el salario del trabajador es de \$ 400 y el límite de la transacción es de \$ 200, la tarjeta debe permitir al menos dos transacciones gratuitas. Si el límite de la transacción es de \$ 400 (o más), la tarjeta

solo se requerirá para permitir una transacción gratuita.

- Independientemente del método de pago, los empleadores tienen que darles a los empleados declaraciones escritas de las horas trabajadas, cantidades ganadas y todas las deducciones hechas. Si el pago se realiza mediante depósito directo o tarjeta de débito, el empleador puede elegir proporcionar al trabajador un registro de pago electrónico, siempre que el trabajador pueda imprimir el registro de pago a costo del empleador.
- Los empleadores no pueden deducir paga de los trabajadores al menos que la deducción sea autorizada por la ley (para más detalles, vea la siguiente sección sobre, “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 pagarles 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 notificarles a los trabajadores por escrito cuando son contratados todo lo referente a lo que se les 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 - Wage
Iowa Workforce Development
1000 East Grand Avenue
Des Moines, IA 50319-0209
Teléfono: (515) 725-5619
<http://www.iowadivisionoflabor.gov/>

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 información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/>. La ley *requiere* que la corte le dé al trabajador lo que gaste en abogados (pagado por el empleador) cuando gana un caso basado en el Capítulo 91A.

Robo de Servicios

(Código de Iowa, Sección 714.1 (3))

La definición legal del delito de robo incluye a una persona que recibe servicios de otra persona a través del engaño. Esa definición de robo es lo suficientemente amplia como para cubrir algunos tipos de robo de salarios.

¿QUÉ ES LO QUE PROHÍBE ESTA LEY?

La ley establece que una persona comete un robo si la persona "obtiene el trabajo o los servicios de otro ... por engaño". Cuando la compensación por ... los servicios se paga ordinariamente al ... la prestación de tales servicios, la negativa a pagar o abandonar el establecimiento sin pago ... da lugar a la deducción de que los bienes o servicios se obtuvieron por engaño. "En otras palabras, una persona quien contrata a alguien para hacer algo falsamente prometiendo pagar el servicio y quien luego se niega a pagar es culpable de robo.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

Esta ley se aplica a todos.

¿QUÉ TIPOS DE TRABAJADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

Cualquiera que proporcione un servicio en este estado está cubierto

Trabajadores de todo tipo

Contratistas independientes

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

El robo puede ser un delito menor o un delito grave, dependiendo principalmente del monto del robo.

Las personas condenadas por robo pueden ser multadas o encarceladas.



¿CÓMO SE CUMPLE ESTA LEY?

Las leyes penales de Iowa son aplicadas por los abogados del condado en cada condado. Sin embargo, los abogados del condado tienen gran discreción para seleccionar qué casos eligen procesar. En un caso criminal, el estándar de la prueba es la culpa más allá de una duda razonable. Ese alto nivel de prueba hará que la mayoría de los abogados del condado se muestren reacios a presentar un caso de robo de servicios a menos que la evidencia sea muy sólida.

Los crímenes deben ser informados a los funcionarios locales encargados de hacer cumplir la ley (policía o alguacil) que llevarán a cabo una investigación y harán una recomendación al fiscal del condado. Si es necesario, también puede contactar al fiscal del condado directamente. La oficina del fiscal del condado generalmente se encuentra en la sede del condado de cada condado, a menudo en el edificio del tribunal o en el edificio de la oficina del condado.

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 ha 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 válida, 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 más 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

más 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 e 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 más 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 información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/>.

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

Wage & Hour Division U.S. Department 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/

BENEFICIOS

Parte 2: Beneficios Adicionales

Días Festivos, Vacaciones, Licencia por enfermedad remunerada

Seguro de salud

Discapacidad

Beneficios de jubilación

Beneficios Adicionales: Raramente requerido por la ley, algunas veces regulado, y algunas veces negociado

Aunque los empleadores del sector privado generalmente no están obligados por ley a ofrecer beneficios adicionales, algunas leyes regulan aspectos de los programas de beneficios complementarios. Estos incluyen dos leyes federales importantes: la Ley de Asistencia Asequible (a veces conocida como "Obamacare"), que establece algunos requisitos para los planes de seguro médico proporcionados por el empleador y la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para Empleados (ERISA), que regula muchos aspectos de las pensiones y beneficios de jubilación.

Estados Unidos es el único país desarrollado del mundo que no exige a los empleadores que brinden beneficios complementarios básicos, como licencia por enfermedad remunerada, días festivos pagados, vacaciones pagadas, seguro de salud o beneficios de jubilación. Como consecuencia, los empleadores son libres de tomar decisiones sobre si proporcionar alguno o todos estos tipos de beneficios, sin muchas restricciones legales y, a menudo sin la participación de los trabajadores.

En el sector privado, si los trabajadores están representados por un sindicato, los beneficios complementarios deben negociarse entre el empleador y el sindicato. Como resultado, muchos contratos sindicales del sector privado incluyen tiempo libre pagado, seguro y beneficios de jubilación. Muchos empleadores grandes ofrecen diversos beneficios complementarios, incluso cuando no están obligados por ley o por contrato, en parte porque esos beneficios se han convertido en una parte tradicional del paquete de compensación y sirven como una herramienta importante para atraer o retener a trabajadores calificados.

Por las mismas razones en el sector público, las agencias gubernamentales también suelen proporcionar beneficios adicionales a los trabajadores. Algunos tipos de beneficios adicionales para trabajadores públicos están especificados por leyes estatales o federales (que se describen a continuación). Los trabajadores del sector público que están representados por un sindicato, pueden negociar algunos beneficios adicionales con sus empleadores, pero generalmente no todos. Por ejemplo, los sindicatos de empleados federales no pueden negociar sobre beneficios complementarios si esos beneficios están "específicamente provistos por el estatuto federal"; para los sindicatos del gobierno estatal y local de Iowa, la mayoría de los beneficios, excepto los "sistemas de jubilación", eran negociables antes de 2017. Ahora solo los trabajadores de seguridad pública tienen derecho a negociar sobre la mayoría de los beneficios. Estos derechos y restricciones se describen con más detalle a continuación.

Tiempo Libre Pagado

Días Festivos

Aunque tanto las leyes federales como las estatales designan ciertos días como feriados públicos, no existe ninguna ley que obligue a los empleadores del sector privado a cerrar feriados o darles esos días libres a sus trabajadores o, si los trabajadores tienen el día libre, pagar a sus trabajadores por el feriado .

Los empleadores públicos, por otro lado, generalmente están cerrados los días festivos y los empleados estatales y federales son pagados por las vacaciones. Los empleados del gobierno estatal y local de Iowa que deben trabajar en vacaciones, debido a la naturaleza del servicio que brindan (atención médica, cumplimiento de la ley, transporte, etc.) generalmente tienen derecho a compensación adicional o tiempo libre compensatorio, de acuerdo con Código de Iowa Secciones 1C y 70A.1.

Vacaciones

No existe una ley que obligue a los empleadores del sector privado a proporcionar vacaciones pagadas. Sin embargo, en Iowa, los empleados estatales tienen derecho a vacaciones pagadas de acuerdo con la Sección 70A.1 del Código de Iowa.

Baja por enfermedad

No existe ninguna ley que obligue a los empleadores del sector privado a otorgar licencia por enfermedad remunerada. Sin embargo, si el trabajador está ausente debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, consulte la sección Compensación para trabajadores de este manual. Si el trabajador está ausente debido a una condición de salud grave, el trabajador puede tener derecho a una licencia no pagada. Consulte la sección Licencia familiar y médica de este manual.

Los empleados del Estado de Iowa tienen derecho a una licencia por enfermedad con sueldo de acuerdo con la Sección 70A.1 del Código de Iowa.

La Negociación Colectiva

Trabajadores del sector privado: El tiempo libre (licencia) es un tema obligatorio de negociación bajo la NLRA y debe negociarse entre el empleador y el sindicato. La mayoría de los convenios colectivos del sector privado contienen disposiciones sobre vacaciones (vacaciones, vacaciones y baja por enfermedad), aunque esas disposiciones varían ampliamente.

Trabajadores del sector público: Para los **trabajadores de la seguridad pública** del gobierno estatal y local de Iowa, las vacaciones, las vacaciones y las ausencias continúan siendo temas obligatorios de negociación bajo el Capítulo 20 del Código de Iowa y deben negociarse entre el empleador y el sindicato. Para **todos los demás trabajadores** del gobierno estatal y local de Iowa, estos artículos pueden negociarse, pero solo si el empleador y el sindicato acuerdan discutirlos. La licencia para empleados federales se establece por ley, pero los detalles sobre cómo se usa la licencia pueden negociarse entre el sindicato y la agencia empleadora.

Ley de Seguro de Salud a Bajo Costo

(Ley Federal - Las Leyes de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible de 2010 (ACA), 42 U.S.C. § 18001 et seq.)

Nota: A partir de la impresión de este manual, el Congreso está debatiendo posibles revisiones importantes de la ACA.

Antes de 2010, no había ningún requisito legal para que los empleadores proporcionaran seguro médico a sus trabajadores. Si un empleador opta por proporcionar un seguro a sus trabajadores, existen muy pocos requisitos legales sobre qué tipo de seguro se proporcionará o bajo qué circunstancias se puede cambiar o eliminar (pero consulte los derechos de COBRA, a continuación, en esta sección). La aprobación de la Ley de Asistencia Asequible (ACA) cambió las cosas de manera importante y complicada.

¿QUÉ REQUIERE ESTA LEY QUE HAGAN LOS EMPLEADORES?

Al contrario de la creencia popular, la ACA no exige que los empleadores proporcionen seguro de salud a todos los trabajadores. La intención de la ACA es más limitada. El objetivo de la ACA es alentar a los grandes empleadores a ofrecer seguros de salud a la mayoría de los trabajadores de tiempo completo, al imponer una multa fiscal a los grandes empleadores si no ofrecen seguro de salud.

¿Puede un empleador ofrecer cualquier tipo de seguro que desee o hay algunos requisitos mínimos?

Hay algunos requisitos mínimos, pero los empleadores aún tienen una gran discreción a la hora de elegir qué plan ofrecer. Todos los planes patrocinados por el empleador deben proporcionar un cierto "valor mínimo", que se define como cobertura, en promedio, al menos 60% del costo de la atención médica, para una persona promedio en un año promedio. Todos los planes patrocinados por el empleador no pueden incluir límites anuales o de por vida en los beneficios, no pueden excluir la cobertura de afecciones preexistentes y no pueden contener períodos de espera (antes de que comience la cobertura) de más de 90 días.

Existen otros requisitos más amplios para los planes que no están "protegidos". Un plan está "exento" si estuvo en vigor antes del 23 de marzo de 2010 y no ha cambiado sustancialmente desde entonces. Entre otras cosas, los planes no protegidos deben cubrir una larga lista de "servicios de salud esenciales" y deben cubrir la mayor parte de la atención preventiva sin costo para el trabajador.

¿La ACA exige que el empleador pague un cierto porcentaje del costo del seguro? La ley ACA solo exige que los empleadores "ofrezcan" un seguro, es decir, que lo pongan a disposición de los trabajadores. No hay un monto específico (o porcentaje) que un empleador tenga que pagar. Sin embargo, según la ley ACA, el seguro debe ser "asequible" para el trabajador, lo que significa que el costo de la parte individual de la prima del trabajador no supera el 9.5% del ingreso familiar del trabajador. (No existe un requisito de que la prima familiar sea "asequible"). Como cuestión práctica, esto significa que un empleador que desea evitar la multa debe pagar una parte significativa de la prima única, especialmente para los trabajadores con salarios más bajos.

¿Cuál es la penalidad si un empleador no ofrece seguro? Un empleador grande que no ofrece seguro es responsable de una multa fiscal de \$2,000 / trabajador / año. También existen otros impuestos y sanciones, pero este es el principal incentivo económico para que un empleador ofrezca un seguro.

¿Los trabajadores deben tomar el seguro ofrecido por sus empleadores? La ACA requiere que los empleadores ofrezcan un seguro, pero no exige que los trabajadores acepten el seguro ofrecido. No hay penalidad por rechazar la oferta. Sin embargo, la ACA requiere que todos obtengan cobertura de seguro de salud en alguna parte. (Hay muchas excepciones a este requisito.) Un trabajador puede rechazar la oferta de seguro del empleador si está cubierto por el seguro de su cónyuge o el de un padre. O un trabajador puede obtener cobertura a través del Mercado estatal. Sin embargo, los trabajadores que rechazan la oferta de un empleador de seguro no serán elegibles para ningún subsidio federal para compensar el costo del seguro.

¿Hay otras maneras para que los trabajadores obtengan un seguro de salud? Sí. La ACA crea dos nuevas formas para que las personas obtengan un seguro. Las personas de bajos ingresos, aquellas que ganan hasta el 138% del nivel de pobreza federal (FPL), pueden ser elegibles para la inscripción en una versión ampliada de Medicaid, en estados que han acordado expandir Medicaid (incluido Iowa). Las personas que generan más del 138% del FPL pueden obtener un seguro a través del mercado de seguros de su estado. Las familias con ingresos entre el 138% y el 400% del FPL generalmente pueden recibir un subsidio fiscal federal para cubrir parte del costo de la prima.

¿Hay alguna penalidad por no tener seguro? Sí, a menos que califique para una de las excepciones. Para el año fiscal 2016 y después, la multa es de \$ 695 / adulto y de \$ 347.50 por niño hasta un máximo de \$ 2,085 o el 2.5% del ingreso familiar, el que sea más grande.

La Negociación Colectiva

Trabajadores del sector privado: El seguro es un tema obligatorio de negociación bajo la NLRA y debe negociarse entre el empleador y el sindicato. Las partes son libres de negociar los detalles de la cobertura de seguro para los trabajadores. El único requisito es que el seguro negociado debe cumplir con los estándares mínimos de la ACA.

Trabajadores del sector público: El seguro de salud para los trabajadores federales generalmente se establece por ley y, por lo tanto, no es negociable para los sindicatos de trabajadores federales. De 1974 a 2017, el seguro fue un tema obligatorio de negociación para todos los trabajadores del gobierno estatal y local en Iowa. Sin embargo, las revisiones del Capítulo 20 del Código de Iowa promulgado durante la sesión legislativa de 2017 convierten al seguro en un tema ilegal de negociación para la mayoría de los trabajadores del sector público de Iowa. El seguro de salud sigue siendo un tema obligatorio de negociación para los trabajadores de seguridad pública locales y estatales de Iowa.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Esta es una descripción muy simplificada de algunas de las disposiciones de la Ley de Asistencia Asequible. Hay más información disponible en <https://www.healthcare.gov/>

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

El requisito de ofrecer seguro se aplica solo a los grandes empleadores (sector público y privado). La ACA define que un empleador grande tiene al menos 50 empleados. No existe un requisito de que los empleadores más pequeños ofrezcan seguro.

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

Los empleadores solo están obligados a ofrecer seguro a los trabajadores a tiempo completo. Un trabajador a tiempo completo, para los fines de la ACA, significa alguien que trabaja al menos 30 horas por semana en promedio. Los empleadores no están obligados a ofrecer seguro a los trabajadores que promedian menos de 30 horas por semana. Al determinar si el trabajador ha promediado 30 horas por semana, el empleador debe contar las horas efectivamente trabajadas más cualquier licencia pagada (vacaciones, días festivos, licencia por enfermedad, etc.) y las licencias no pagadas hasta 160 horas. Existen reglas especiales para los empleados de la escuela, empleados estacionales y nuevos empleados.

¿CÓMO SE CUMPLE ESTA LEY?

Muchas de las disposiciones de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio pretenden ser aplicadas a través del código tributario. Por ejemplo, el Servicio de Impuestos Internos (IRS) evaluará y cobrará una multa fiscal contra un empleador cubierto que no ofrece seguro a los trabajadores a tiempo completo. El IRS también evaluará una multa fiscal contra las personas que no obtienen seguro de salud para ellos y sus dependientes.

Seguro de Salud-Medicaid

Nota: A partir de la impresión de este manual, el Congreso continúa considerando cambios sustanciales al programa de Medicaid.

Medicaid es un programa de seguro de salud pública. Fue creado por el Congreso en 1965 para proporcionar seguro de salud a personas de bajos ingresos. Es financiado principalmente por el gobierno federal (aproximadamente 60%) y administrado por los estados. Medicaid es un plan de pago único, lo que significa que cada estado opera como una compañía de seguros para todas las personas cubiertas por Medicaid. Cada estado puede realizar cambios en el programa Medicaid, con aprobación federal. En Iowa, el Departamento de Servicios Humanos (DHS) administra Medicaid, determina la elegibilidad, etc. y los procesos de Iowa Medicaid Enterprise (IME) pagan reclamos, etc..²

El programa de Medicaid se expandió significativamente con la Ley de Cuidado de Salud Asequible (ACA, por sus siglas en inglés) en 2010. La expansión tenía la intención de cubrir a más personas, con menos restricciones en las calificaciones. La expansión es pagada en su totalidad por el gobierno federal.

¿QUIÉN ES ELEGIBLE PARA MEDICAID?

Medicaid está disponible para ciudadanos estadounidenses o residentes legales permanentes que cumplan con ciertos requisitos de necesidad. Antes de 2010, para calificar para Medicaid, tenía que demostrar que era:

- **Bajos ingresos**, definidos como los ingresos del hogar por debajo del nivel federal de pobreza (FPL)³ sin activos sustanciales, Y
- **Necesitado** en al menos otra forma:
 - Tener hijos menores en el hogar
 - Siendo un adulto joven (menor de 21 años)
 - Tener ciertas enfermedades
 - Ser ciego o estar incapacitado
 - Tener más de 65 años

La ACA amplió Medicaid para cubrir a los ciudadanos estadounidenses o residentes legales permanentes que viven en hogares con ingresos inferiores al 138% del FPL, independientemente de los otros criterios.

¿QUÉ CUBRE MEDICAID?

En Iowa, Medicaid es un plan integral de seguro médico que cubre tanto el tratamiento ambulatorio como el ambulatorio, el servicio y los suministros médicos, los servicios de salud mental, la atención dental, la atención oftalmológica y los medicamentos recetados.

² En 2016, el gobernador Branstad decidió subcontratar servicios de Medicaid a compañías de seguros privadas.

³ El estándar en Iowa era el 100% del FPL. Sin embargo, no todos los estados proporcionaron suficientes fondos para sus costos de Medicaid y, en algunos estados, el estándar fue mucho más bajo, tan bajo como 40% de FPL.

El Medicaid tradicional (pero no Medicaid ampliado) también cubre cosas que generalmente no están cubiertas por el seguro de salud, incluidos:

- Cuidado a largo plazo (incluido el cuidado en un hogar de ancianos)
- Cuidado en el hogar (a veces proporcionado por miembros de la familia)

Medicaid no cubre el cuidado rutinario de los pies, la cirugía estética ni la acupuntura.

Tenga en cuenta que no todos los proveedores de servicios de salud aceptan Medicaid.

¿CUÁNTO CUESTA EL MEDICAID?

No hay un costo adicional para Medicaid. No hay deducible Para la mayoría de los servicios, no hay copagos. La excepción principal es para el tratamiento de ER para la atención que no es de emergencia.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede obtener más información sobre Medicaid en <https://dhs.iowa.gov/ime/members> o en su oficina local de DHS (cada condado tiene una oficina).

¿CÓMO OBTENGO MEDICAID?

Puede presentar su solicitud en línea en <https://dhsservices.iowa.gov/apspssp/ssp.portal> o en su oficina local de DHS (cada condado tiene una oficina).

Seguro de Salud-Medicare

Nota: A partir de la impresión de este manual, el Congreso continúa considerando cambios sustanciales al programa de Medicare.

Medicare es un programa de seguro de salud público. Fue creado por el Congreso en 1965 para proporcionar seguro de salud a personas jubiladas y discapacitadas. Es financiado por el gobierno federal y administrado por el gobierno federal. Medicaid es un plan de pago único, lo que significa que el gobierno federal opera como una compañía de seguros para todas las personas cubiertas por Medicare.

¿QUIÉN ES ELEGIBLE PARA MEDICARE?

Hay dos conjuntos de pruebas de elegibilidad para Medicare. Como Medicare forma parte del sistema de Seguridad Social, la primera prueba es si usted (o su esposo/a) es un participante en el sistema de Seguridad Social. Usted (o su esposo/a, ex esposo/a o esposo/a fallecido) debe:

- Ser ciudadano estadounidense o residente legal permanente; y
- Ha trabajado en un trabajo en el que pagó a la Seguridad Social el tiempo suficiente para obtener 40 "créditos" trimestrales (por lo general, unos diez años)

La segunda prueba es si usted está en una categoría cubierta. Para ser elegible para Medicare, debe ser:

- Tener 65 años o más; o
- Discapacitado permanentemente

Estar "discapacitado" para propósitos de elegibilidad de Medicare tiene la misma definición que para el Seguro Social. Debe estar permanentemente discapacitado de una manera que le impida trabajar en cualquier trabajo. Si cumple con ese estándar y ha estado recibiendo beneficios de Seguridad Social por Incapacidad durante al menos 24 meses, entonces calificará para Medicare. Existen otras formas muy específicas de discapacidad que también cumplen con esta calificación.

¿QUÉ CUBRE MEDICARE?

Medicare es un plan integral de seguro de salud. Viene en partes. La Parte A es un seguro de hospitalización. Cubre el tratamiento y los servicios para pacientes hospitalizados. La Parte B cubre las visitas al médico y otros tratamientos y servicios ambulatorios. La Parte C, Medicare Advantage, es un reemplazo opcional del sector privado para las Partes A y B. La Parte D es la parte más nueva de Medicare. Cubre medicamentos recetados. A diferencia de las otras partes, la Parte D es un seguro 100% privado.

Medicare no cubre la atención a largo plazo, la mayoría de la atención dental, exámenes oculares de rutina, audífonos, cuidado rutinario de los pies, cirugía cosmética o acupuntura.

¿CUÁNTO ES EL COSTO DE MEDICARE?

La Parte A (hospitalización) es gratuita para la mayoría de las personas. (La mayor parte del costo lo pagan los impuestos a la nómina de Medicare). Sin embargo, si no tiene un total de 40 "créditos" para calificar, aún puede obtener Medicare pagando la prima que puede ser de hasta \$ 413 / mes en

2017. Además, la Parte A tiene un deducible anual de \$ 1,316 en 2017 y copagos para ciertos servicios.

La prima de la Parte B (médica) será de \$ 109 para la mayoría de las personas en 2017. Las personas de altos ingresos pueden pagar primas más altas. El deducible anual de la Parte B es de \$ 183. Hay 20% de copagos para la mayoría de los servicios.

La Parte C (Medicare Advantage) y la Parte D (recetas) son planes privados y los costos varían ampliamente.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Esta es una descripción muy simplificada de un plan de seguro de salud complejo. Para obtener más información, llame al (800) 633-4227 o visite www.medicare.gov

¿CÓMO OBTENER MEDICARE?

Póngase en contacto con su oficina local del Seguro Social o llame al (800) 772-1213 o visite www.socialsecurity.gov

Seguro de Salud-Derechos de COBRA

(Ley Federal - La Ley Consolidada de Reconciliación Presupuestaria Ómnibus de 1986, 29 USC 1161, et seq.)

COBRA requiere que los empleadores ofrezcan a los trabajadores la oportunidad de continuar su cobertura de seguro por un período de tiempo después de que su empleo haya terminado.

¿QUÉ REQUIERE ESTA LEY PARA QUE TENGAN LOS EMPLEADORES?

Los empleadores cubiertos deben dar a los beneficiarios calificados la oportunidad de continuar participando en el plan de seguro de salud colectivo patrocinado por el empleador, si el trabajador experimenta un "evento calificado".

¿Quién es un beneficiario calificado? Hay dos categorías de personas que podrían ser beneficiarios calificados: trabajadores que actualmente tienen seguro a través del plan de salud de su empleador, y cónyuges y dependientes de esos trabajadores.

¿Qué es un evento calificado? Algo que causaría que el beneficiario calificado pierda la cobertura. Para un trabajador, los eventos calificadores incluyen:

- Terminación del empleo del empleado por cualquier razón que no sea mala conducta grave; o
- Reducción en el número de horas de empleo

Para cónyuges y dependientes, los eventos calificadores incluyen:

- Terminación del empleo del empleado cubierto por cualquier razón que no sea mala conducta grave;
- Reducción en las horas trabajadas por el empleado cubierto;
- El empleado cubierto tiene derecho a Medicare;
- Divorcio o separación legal del cónyuge del empleado cubierto; o
- Muerte del empleado cubierto

¿Qué tipo de cobertura recibo? La cobertura de COBRA es idéntica a la del seguro proporcionado a los empleados actuales. Sin embargo, si la cobertura cambia para los empleados actuales, también cambiará para los beneficiarios de COBRA.

¿Cuánto dura? La cobertura de COBRA puede durar hasta 18 meses si el evento calificador fue la terminación o la reducción en horas del trabajador. Puede durar hasta 36 meses para otros eventos clasificatorios. La elegibilidad de COBRA finaliza si el beneficiario recibe seguro en otro lugar, se vuelve elegible para Medicare o no paga la prima.

¿Cuánto cuesta? COBRA no requiere que un empleador contribuya con el costo de la cobertura de COBRA. A menos que el plan diga algo diferente, el beneficiario es responsable del costo total del seguro. COBRA permite que el plan cobre a los beneficiarios de COBRA hasta el 102% de la prima total. Por ejemplo, si el costo total del seguro familiar es de \$ 1,000 / mes (\$ 800 pagados por el empleador y \$ 200 pagados por el trabajador) la cobertura de COBRA podría costar hasta \$ 1,020 / mes.

¿Cómo puedo averiguar sobre los derechos de COBRA? El plan debe proporcionar a los trabajadores una notificación por escrito de sus derechos para continuar con el seguro bajo COBRA. El aviso debe entregarse dentro de los 14 días a partir de la fecha en que el plan tenga conocimiento del evento calificador. Los derechos de COBRA también deben describirse en la Descripción resumida del plan (SPD) del plan.

¿Cuánto tiempo tengo para decidir? ¿Qué tengo que hacer?? El beneficiario calificado tiene 60 días para decidir si continuará con el seguro. El beneficiario calificado debe notificar al plan y pagar la prima dentro de ese tiempo.

¿Qué pasa si puedo obtener un seguro más barato en otro lugar? No hay ningún requisito para comprar cobertura COBRA si puede encontrar un mejor trato en otro lugar. Tenga en cuenta que la cobertura de COBRA no se considera como un "seguro proporcionado por el empleador" para fines de ACA. Eso significa que el trabajador será elegible para subsidios federales en función de los ingresos de su familia.

INFORMACIÓN ADICIONAL

La Administración de seguridad de beneficios para empleados (EBSA), parte del Departamento de trabajo de los EE. UU., Brinda información sobre COBRA. Su Guía de beneficios para empleados bajo COBRA está disponible en <http://www.dol.gov/ebsa/publications/cobraemployee.html>

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

COBRA se aplica a todos los planes de salud grupales mantenidos por empleadores del sector privado con más de 20 empleados o por agencias gubernamentales estatales o locales.

¿QUÉ TIPOS DE EMPLEADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

COBRA no se aplica a empleadores pequeños, planes patrocinados por la iglesia ni a agencias federales. Sin embargo, existe un requisito similar que se aplica a las agencias federales.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Los tribunales tienen la capacidad de imponer una multa civil de hasta \$ 110 por día por cada día que no se entregó un aviso de COBRA requerido. Los beneficiarios calificados a quienes se les niega de manera inapropiada los derechos de continuación de COBRA también pueden recuperar el costo real de los servicios médicos que deberían haber sido cubiertos por el seguro.

¿CÓMO SE CUMPLE ESTA LEY?

Las leyes de cobertura de continuación de COBRA son administradas por varias agencias. Los Departamentos de Trabajo y Hacienda tienen jurisdicción sobre los planes de salud grupales del sector privado. El Departamento de Salud y Servicios Humanos administra la ley de continuación de cobertura que se aplica a los planes de salud del gobierno estatal y local. La responsabilidad interpretativa del Departamento de Trabajo para COBRA se limita a los requisitos de divulgación y notificación de COBRA.

Los beneficiarios calificados que han sido lesionados por el incumplimiento de un empleador con COBRA pueden presentar sus propias demandas ante el tribunal federal.

Jubilación: Seguridad Social

(Ley Federal - Ley de Seguridad Social de 1935, 42 USC 301, et seq.)

La Ley de Seguridad Social es una ley federal de 1935, aprobada en medio de la Gran Depresión como parte del New Deal. La Ley de Seguridad Social ha sido enmendada varias veces desde 1935. Es una de las leyes sociales más importantes jamás promulgadas en los Estados Unidos. Hace una serie de cosas, pero uno de sus principales propósitos fue disminuir la pobreza entre las personas mayores al proporcionar beneficios de jubilación a las personas mayores. Ha sido extremadamente exitoso al hacerlo, reduciendo la pobreza entre los ancianos de casi el 50% a menos del 10%.

¿CÓMO SE FINANCIA LA SEGURIDAD SOCIAL?

La Seguridad Social es una forma de seguro social. No es un plan de pensiones o una cuenta de ahorros. Nadie tiene una cuenta separada reservada para ellos individualmente. En cambio, los trabajadores y los empleadores pagan los impuestos a la nómina en un fondo común de fondos en poder de la Administración del Seguro Social, y esos fondos se utilizan para pagar los beneficios a las personas que ya están jubiladas. Esto a veces se describe como financiamiento de "pago por uso". En la actualidad, el fondo de jubilación de la Seguridad Social tiene un gran excedente (más de \$ 2 billones) acumulado para pagar los beneficios anticipados a los trabajadores a medida que se jubilan.⁴

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR LA SEGURIDAD SOCIAL?

La Seguridad Social cubre a la gran mayoría de los trabajadores civiles en los Estados Unidos. La principal excepción es para los empleados que están cubiertos por un sistema de jubilación alternativo, generalmente uno que existía cuando se aprobó la Ley de Seguridad Social. La mayoría de los empleados del ferrocarril están cubiertos por la Ley de Retiro Ferroviario, que es similar, pero ligeramente diferente de, la Seguridad Social. La policía y los bomberos de Iowa que trabajan para ciertas ciudades están cubiertos por el Sistema Municipal de Retiro de Bomberos y Bomberos de Iowa (ver detalles en la siguiente sección). Antes de 1984, algunos empleados federales estaban cubiertos por un sistema de jubilación separado, pero esa cobertura se está eliminando gradualmente. Las organizaciones religiosas que tienen una objeción moral para recibir la Seguridad Social pueden solicitar una exención si proporcionan disposiciones alternativas para sus miembros.

Hay algunas exclusiones ocupacionales limitadas;

- Los trabajadores agrícolas que ganan menos de \$ 150 al año están excluidos de la Seguridad Social
- Los trabajadores domésticos (amas de casa, niñeras, cocineros, jardineros, etc.) a quienes se les paga menos de \$ 2,000 anualmente están exentos de la Seguridad Social
- Los trabajadores electorales (observadores electorales, etc.) a quienes se les paga menos de \$ 1,700 anuales están exentos de la Seguridad Social

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD PARA LA SEGURIDAD SOCIAL?

Para ser elegible para los beneficios, debe:

- Ser ciudadano estadounidense o tener un estado migratorio que le permita trabajar en los EE. UU.
- Tener un historial de trabajo en un trabajo cubierto por la Seguridad Social durante al menos

⁴ Other parts of the Social Security Fund, particularly the disability and Medicare funds are not in such good shape.

40 trimestres calendario

- Tener al menos 62 años de edad (o estar discapacitado)

¿CUÁNDO PUEDO RECOGER LA SEGURIDAD SOCIAL??

Hay dos puntos de referencia importantes relacionados con la edad para la Seguridad Social. La primera es su "edad normal de jubilación". Originalmente esto se estableció a los 65 años. En la década de 1980, la edad normal de jubilación se elevó a 67, pero ese cambio se está introduciendo gradualmente. Su edad de jubilación normal específica depende de su fecha de nacimiento. El segundo punto de referencia importante relacionado con la edad es su edad de jubilación anticipada, que es 62. Puede comenzar a recibir beneficios de jubilación del Seguro Social tan pronto como 62, pero la cantidad se reducirá en un determinado porcentaje, en función del número de años hasta su edad de retiro.

Una vez que haya cumplido los 62 años, puede comenzar sus beneficios de jubilación del Seguro Social siempre que lo desee. En realidad, no dejas de trabajar. Puede continuar trabajando a tiempo completo y aún recibir beneficios de jubilación del Seguro Social. Sin embargo, la cantidad de sus beneficios se reducirá, de acuerdo con la cantidad que gane a través del empleo.

Decidir cuándo comenzar a recibir beneficios es una decisión importante y no se puede cambiar más adelante. Es importante obtener buenos consejos antes de tomar esta decisión.

¿CUÁNTO OBTENDRÉ?

El monto de sus beneficios de Seguro Social se basa en su edad en "jubilación" y su historial salarial. Esencialmente, el Seguro Social reemplazará un porcentaje de lo que ganó mientras estuvo trabajando. Si ganó más dinero mientras trabajaba, sus beneficios serán mayores. Sin embargo, los beneficios de la Seguridad Social son "progresivos", lo que significa que los trabajadores con bajos salarios tendrán un mayor porcentaje de sus salarios reemplazados que los trabajadores con salarios más altos, compensando parcialmente la diferencia salarial. Puede obtener un cálculo del monto de su propio beneficio en el sitio web de la Seguridad Social. También puede calcular cómo se vería afectada esa cantidad si se jubila antes de su edad normal de jubilación.

La Seguridad Social tiene un aumento automático del costo de la vida, que se basa en los cambios en el Índice de precios al consumidor (IPC).

¿QUÉ PASA CON LOS ESPOSOS?

Si no califica para los beneficios de la Seguridad Social en función de sus propios ingresos, aún puede ser elegible en función de los ingresos de su cónyuge. Incluso puede calificar según las ganancias de un ex cónyuge o cónyuge fallecido, si su matrimonio duró al menos 10 años.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Este es un resumen de un programa complejo. Para obtener más información, comuníquese con la oficina local del Seguro Social o llame al (800) 772-1213 o visite www.socialsecurity.gov.

¿CÓMO PUEDO OBTENER SEGURIDAD SOCIAL?

Puede inscribirse en línea en www.socialsecurity.gov o en su oficina local de la Seguridad Social.

Beneficios por Discapacidad y Sobreviviente: Seguridad Social

Además de los beneficios de jubilación, el Seguro Social también incluye otras tres categorías importantes de beneficios: discapacidad, ingresos suplementarios y beneficios para sobrevivientes.

BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO? ¿QUÉ SON LOS REQUERIMIENTOS?

El programa de discapacidad del Seguro Social es similar en muchos aspectos al programa de jubilación. Generalmente, las mismas personas están cubiertas por el programa. Aún debes tener experiencia laboral para estar calificado. Sin embargo, hay una escala móvil, según su edad, para determinar cuántos años de experiencia laboral se requieren. Para personas menores de 28 años, el requisito es 1.5 años de trabajo. Ese número aumenta gradualmente hasta 10 años de experiencia laboral a los 62 años.

¿CUÁNDO PUEDO COBRAR BENEFICIOS DE INCAPACIDAD?

Debe estar completamente incapacitado para cobrar los beneficios por discapacidad del Seguro Social. Eso significa que no puede trabajar en ningún trabajo significativo en nuestra economía debido a una discapacidad mental o física. La condición de discapacidad debe ser permanente o al menos a largo plazo (más de 12 meses). Para determinar si está discapacitado, la Administración del Seguro Social analiza cinco preguntas:

1. ¿Estás trabajando ahora? Si es así, no estás calificado.
2. ¿Tiene una condición de salud que interfiere sustancialmente con las principales actividades laborales? Si no, entonces no estás calificado.
3. ¿Su condición de salud está en la lista de condiciones de discapacidad? (Hay algunas discapacidades que consideran que califican automáticamente para cumplir con el estándar del Seguro Social). De lo contrario, debe demostrar que cumple con las otras partes de la definición.
4. ¿Podría volver al mismo tipo de trabajo que estaba haciendo antes de que comenzara la condición de salud? Si es así, entonces no estás calificado.
5. ¿Puedes hacer otro tipo de trabajo? Si es así, entonces no está calificado.

Al responder a la última pregunta, la Administración del Seguro Social considera sus circunstancias personales, incluida la edad, la educación, las habilidades, la capacitación y la experiencia laboral. El objetivo es intentar medir la probabilidad de que puedas hacer un trabajo diferente. Una persona con educación limitada y pocas habilidades es más probable que se considere discapacitada que una persona con el mismo impedimento físico que está bien educada y tiene muchas habilidades transferibles. Una persona mayor (más de 55) tiene más probabilidades de ser discapacitada que una persona más joven.

¿CUÁNTO OBTENDRÉ?

Los beneficios de discapacidad funcionan de la misma manera que los beneficios de jubilación. Su experiencia laboral y ganancias previas determinarán el monto de sus beneficios.

BENEFICIOS DE INGRESO DE SEGURIDAD SUPLEMENTAL

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO? ¿QUÉ SON LOS REQUERIMIENTOS?

SSI es un programa estatal federal conjunto que cubre a personas de bajos ingresos que son personas mayores, ciegas o discapacitadas, pero que no tienen suficiente historial de trabajo para calificar

para otros tipos de beneficios de Seguridad Social. La cantidad de beneficios depende principalmente de sus ingresos.

BENEFICIOS DE SOBREVIVIENTES

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO? ¿QUÉ SON LOS REQUERIMIENTOS?

Si una persona que está cubierta por la Seguridad Social muere y deja un cónyuge sobreviviente o hijos menores de edad, el cónyuge y / o hijos pueden tener derecho a recibir los beneficios de la persona fallecida.

Esposo:

Un cónyuge sobreviviente tiene derecho a recibir los beneficios de jubilación del Seguro Social de la persona fallecida a la edad normal de jubilación del cónyuge sobreviviente y una cantidad reducida tan pronto como a los 50 años. Si el cónyuge sobreviviente está discapacitado, los beneficios pueden comenzar tan pronto como los 50 años. Generalmente, la persona solo puede cobrar un beneficio de jubilación del Seguro Social. Entonces, una persona que es elegible para recibir beneficios para sí misma y para un cónyuge fallecido recibirá la que sea más grande y no ambas.

Un cónyuge sobreviviente que esté a cargo del menor de una persona fallecida puede recibir beneficios de sobreviviente a cualquier edad.

Un ex cónyuge puede calificar para los beneficios si el matrimonio duró al menos 10 años.

Niños:

Los hijos solteros de una persona fallecida tienen derecho a beneficios de sobrevivientes si son menores de 18 años o hasta la edad de 19 si todavía están en la escuela. Los niños discapacitados pueden recibir beneficios hasta la edad de 22 años. Bajo ciertas circunstancias limitadas, los hijastros, nietos y niños adoptados pueden ser elegibles para recibir beneficios de sobrevivientes.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Este es un resumen de un programa complejo. Para obtener más información, comuníquese con su oficina local del Seguro Social o llame al (800) 772-1213 o visite www.socialsecurity.gov

¿CÓMO PUEDO OBTENER SEGURIDAD SOCIAL?

Puede inscribirse en línea en www.socialsecurity.gov o en su oficina local de la Seguridad Social.

Jubilación: Las Pensiones como un Beneficio de Empleo

Trabajadores del Sector Privado: No existe un requisito general para los empleadores del sector privado para proporcionar cualquier pensión o beneficios de jubilación a sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores del sector privado que ofrecen beneficios de jubilación o jubilación deben cumplir con una ley federal llamada Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para Empleados (ERISA), que se describe en la siguiente sección.

Negociación Colectiva de Beneficios de Jubilación en el Sector Privado: Las pensiones y los beneficios de jubilación se consideran temas obligatorios de negociación en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y deben negociarse entre el empleador y el sindicato. Sin embargo, existe una limitación importante sobre el derecho del sindicato a negociar sobre estos asuntos. Los tribunales federales han decidido que se requiere que un empleador negocie con el sindicato sobre futuras pensiones y beneficios de jubilación para los trabajadores actuales (a quienes representa el sindicato) que se jubilarán en el futuro. Como el sindicato no representa a los trabajadores que ya se han jubilado, el empleador no está obligado a negociar con el sindicato sobre lo que les sucede a los trabajadores una vez que se hayan jubilado. Esto crea un dilema para el sindicato y requiere una gran habilidad en la negociación para proteger los beneficios de jubilación. Afortunadamente, las reglas integrales contenidas en ERISA brindan una protección significativa para los beneficios de pensión. Desafortunadamente, ERISA no protege otros tipos de beneficios de jubilación, y el seguro de salud para jubilados es particularmente vulnerable bajo la interpretación actual de la NLRA.

Trabajadores del Sector Público: La mayoría de los empleadores públicos brindan beneficios de jubilación a la mayoría de los trabajadores públicos. Los detalles pueden variar. Por lo general, los beneficios de jubilación para los trabajadores públicos están especificados por la ley.

La mayoría de los trabajadores federales civiles están cubiertos por el Sistema Federal de Jubilación de Empleados (FERS). FERS consta de tres partes, Beneficios básicos (un plan de anualidad), Seguro social y un Plan de ahorro de ahorro [similar a un 401 (k)]. Puede encontrar más información sobre FERS en <https://www.opm.gov/retirement-services/fers-information/>

En Iowa, la mayoría de los trabajadores del gobierno estatal y local están cubiertos por el Sistema de Retiro de Empleo Público de Iowa (IPERS). IPERS es un plan de beneficios definidos, lo que significa que el trabajador recibirá un monto de beneficio fijo, basado en el salario, la duración del servicio y la edad de jubilación. Más información sobre IPERS está disponible en <https://www.ipers.org/>

Los bomberos y policías empleados por las ciudades más grandes de Iowa están cubiertos por un sistema de jubilación separado llamado el Sistema Municipal de Retiro de Bomberos y Bomberos de Iowa (MFPRSI). Puede encontrar más información sobre MFPRSI en <http://www.mfprsi.org/>

Negociación Colectiva de Beneficios de Jubilación en el Sector Público: Como los beneficios federales de jubilación están determinados por ley, los sindicatos federales generalmente no pueden negociar sobre los beneficios de jubilación. Los sindicatos que representan a los trabajadores del gobierno estatal o local en Iowa tienen prohibido negociar sobre los sistemas de jubilación.

Jubilación: Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA)

(Ley Federal - La Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para Empleados de 1974, 29 USC 1001, et seq.)

ERISA es una ley federal que establece estándares mínimos para la mayoría de los planes de pensiones y, en menor medida, planes de salud en la industria privada. ERISA se aprobó para evitar que los empleadores incumplan sus obligaciones de pensión y para brindar mayor seguridad a los trabajadores que tienen una pensión.

¿QUÉ REQUIERE ESTA LEY PARA QUE TENGAN LOS EMPLEADORES?

Si un empleador acepta proporcionar beneficios de pensión a sus trabajadores al jubilarse, ERISA impone una serie de obligaciones al empleador, para asegurarse de que los trabajadores realmente reciban los beneficios que se les han prometido.

1. El empleador debe transferir dinero a una entidad legal separada ("el plan de pensiones") para financiar futuros beneficios de pensión. Una vez que el plan de pensión ha recibido los fondos, el empleador no tiene control sobre el dinero.
2. Las personas que administran el plan de pensiones (fideicomisarios) se clasifican como "fiduciarios", lo que significa que están sujetos a un comportamiento muy elevado. Los fideicomisarios están obligados a mantener e invertir los activos del plan de pensiones para el beneficio exclusivo de los trabajadores ("participantes").
3. ERISA establece estándares mínimos de financiamiento para asegurar que el plan de pensión tenga activos suficientes para pagar los beneficios de pensión futuros. Se puede requerir que los fideicomisarios realicen ciertas acciones para aumentar el financiamiento si los activos del plan caen por debajo de los mínimos requeridos.
4. Los fideicomisarios deben proporcionar a los participantes información sobre el plan que incluya información importante sobre las características y el financiamiento del plan; establecer normas mínimas para la participación, el otorgamiento de derechos, la acumulación de beneficios y el financiamiento, y para establecer un proceso de quejas y apelaciones para que los participantes obtengan beneficios de sus planes.
5. ERISA requiere que los participantes sean considerados "conferidos" dentro de un cierto período de tiempo. Ser con derechos significa que los beneficios de los participantes están garantizados y no se pueden perder, incluso si el participante deja el empleo con el empleador. (Sin embargo, en algunas circunstancias, los beneficios pueden reducirse.) Bajo ERISA se permiten varias reglas de otorgamiento de derechos.
6. ERISA otorga a los participantes el derecho a demandar por beneficios e incumplimientos de obligaciones fiduciarias.
7. Si se cancela un plan de beneficios definidos (por ejemplo, cuando un empleador deja el negocio), ERISA garantiza el pago de ciertos beneficios a través de una corporación autorizada federalmente, conocida como la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión (PBGC).

ERISA también se aplica a las cuentas de ahorro para el retiro, como las cuentas 401 (k). Sin embargo, las cuentas de ahorro para el retiro no están sujetas a ninguna de las regulaciones o garantías descritas anteriormente.

ERISA también se aplica a planes de seguro de salud y otros planes de beneficios ("conocidos como planes de bienestar"). Este tipo de planes están mucho menos regulados. El requisito más importante de ERISA es que los planes de seguro médico (y otros planes de bienestar) deben preparar una Descripción resumida del plan (SPD) que describa las principales disposiciones del plan y debe proporcionar el SPD a todos los participantes que lo soliciten.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener información más detallada sobre ERISA, visite el sitio web del Departamento de Trabajo de EE. UU. [Http://www.dol.gov/ebsa/publications/wyskapr.html](http://www.dol.gov/ebsa/publications/wyskapr.html)

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

Los empleadores del sector privado que ofrecen beneficios de jubilación o beneficios de seguro de salud.

¿QUÉ TIPOS DE EMPLEADORES NO ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

En general, ERISA no cubre planes de jubilación establecidos o mantenidos por agencias gubernamentales o iglesias.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Dependiendo de la naturaleza de la violación, un trabajador puede solicitar una medida cautelar (una orden que requiere que el empleador cumpla con la ley) o daños monetarios, incluidos, entre otros, los beneficios de una pensión o plan de bienestar, y en algunos casos, sanciones civiles. Además, un trabajador que tiene éxito en un caso ERISA generalmente tiene derecho a recuperar los honorarios de abogado.

Las sanciones penales son posibles en las acciones de cumplimiento presentadas por el Departamento de Trabajo de los EE. UU.

¿CÓMO SE CUMPLE ESTA LEY?

Los trabajadores individuales y sus dependientes pueden presentar demandas para hacer cumplir ERISA en un tribunal federal. El Departamento de Trabajo de EE. UU. Tiene el derecho de intervenir en cualquier demanda privada.

El Departamento de Trabajo de los EE. UU. También tiene poderes de aplicación sobre algunos aspectos de ERISA. Se puede encontrar una descripción de esos poderes de cumplimiento en http://www.dol.gov/ebsa/erisa_enforcement.html

Las solicitudes de asistencia del Departamento de Trabajo de EE. UU. Deben dirigirse a la oficina regional de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado. Iowa está cubierto por:

Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado
Oficina Regional de Kansas City
2300 Main Street, Suite 1100
Kansas City, MO 64108
Phone: (816) 285-1800
Fax: (816) 285-1888

Ley de Protección de Beneficios para Trabajadores Mayores de 1990 (OWBPA)

(Ley Federal - 29 USC 623 et seq.)

En 1990, el Congreso aprobó la Ley de Protección de Beneficios para Trabajadores Mayores como una enmienda a la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA). El objetivo de la ley es prohibir la discriminación relacionada con los beneficios para los trabajadores de más edad y proporcionar una medida de protección a los trabajadores de más edad que están considerando aceptar ofertas de jubilación anticipada.

¿QUÉ REQUIEREN ESTAS LEYES QUE HAGAN LOS EMPLEADORES?

OWBPA prohíbe la discriminación contra los trabajadores de más edad (cualquiera que tenga al menos 40 años de edad) en la forma en que se otorgan los beneficios. Por ejemplo, un empleador puede no proporcionar diferentes beneficios a los trabajadores en función de su edad. Un empleador no puede apuntar a trabajadores mayores por despidos.

OWBPA también impone restricciones al uso de los acuerdos de jubilación anticipada que afectan a los trabajadores de mayor edad. Antes de la promulgación de OWBPA, algunos empleadores ofrecían incentivos de jubilación anticipada a los trabajadores mayores como una forma de reducir el tamaño de su fuerza de trabajo. A los trabajadores de mayores que aceptaron los incentivos de jubilación anticipada generalmente se les exigió que firmaran una exención de todos los demás reclamos contra el empleador, incluida la renuncia a cualquier reclamo de discriminación por edad. La OWBPA no prohíbe los acuerdos de jubilación anticipada, pero impone serias restricciones sobre su uso y requiere que se sigan ciertos procedimientos cuando se negocie con trabajadores mayores. La jubilación anticipada o los acuerdos de indemnización negociados con trabajadores de más edad deben:

- Estar escrito en un lenguaje que sea comprensible para la persona promedio
- Ofrecer a los trabajadores mayores algo adicional, por encima de lo que ya se les debe por contrato o ley
- Mencione ADEA específicamente, si se le pide al trabajador que renuncie a sus derechos bajo esa ley, y deje en claro que el trabajador no está renunciando a ningún reclamo que pueda descubrirse después de firmar el comunicado.
- Aconsejar al trabajador de más edad que tiene el derecho de consultar con un abogado
- Brinde al trabajador una cantidad razonable de tiempo para considerar si acepta la oferta, al menos 21 días para una oferta individual y al menos 45 días para una oferta grupal.
- Si la oferta se hace a un grupo de trabajadores, el empleador debe decirle al trabajador de más edad cómo se define el grupo, los títulos de trabajo y las edades de todos los trabajadores de la misma clasificación que han recibido la oferta.
- Permita al trabajador al menos siete días rescindir el acuerdo después de firmarlo

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Empleadores del sector privado con 20 o más empleados
- Organizaciones laborales
- Gobierno estatal y local

¿CUALAS TRABAJADORES NO ESTAN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Trabajadores menores de 40 años
- Ejecutivos y legisladores
- Empleados federales

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Dependiendo del tipo de violación, se puede ordenar a un empleador que:

- Cesar las prácticas discriminatorias
- Rescindir un acuerdo de jubilación anticipada
- Contratar, promover o restaurar empleo
- Pague salarios y beneficios
- Compense la angustia emocional
- Pagar daños punitivos
- Pagar multas de hasta \$ 25,000
- Pagar los honorarios del abogado del trabajador y los gastos del pleito

¿CÓMO SE CUMPLE ESTA LEY?

Tanto la Comisión federal de oportunidades de empleo iguales (EEOC) como las agencias estatales de derechos civiles de la Comisión de derechos civiles de Iowa (CICR) son responsables de hacer cumplir estas leyes. Los tipos de discriminación cubiertos por las leyes federales y estatales de derechos civiles pueden ser aplicados por la agencia estatal de derechos civiles o la EEOC federal.

Un trabajador que ha sido discriminado debe primero presentar una queja ante la agencia de derechos civiles y no puede demandar al empleador hasta que la agencia haya procesado el caso. En los casos donde las agencias estatales y federales tienen jurisdicción, el trabajador puede presentar una queja ante cualquiera de las agencias, pero la mayoría de los casos serán manejados inicialmente por el CICR. Las quejas deben presentarse ante el CICR o la EEOC dentro de los 300 días posteriores a la violación. No se cobra por este servicio.

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC)

Reuss Federal Plaza

310 West Wisconsin Ave, Suite 500

Milwaukee, WI 53203-2292

Teléfono: (800) 669-4000; TTY: (800) 669-6820

Fax: (414) 297-4133

www.eeoc.gov

Comisión de Derechos Civiles de Iowa (CICR)

400 East 14th Street

Des Moines, IA 50319-0201

Teléfono: (515) 281-4121 o (800) 457-4416

<https://icrc.iowa.gov/>

Los trabajadores también tienen el derecho de llevar casos al tribunal estatal o federal una vez que la agencia haya procesado el caso. El trabajador puede esperar y dejar que la agencia complete su proceso, o el trabajador puede solicitar una carta de "derecho a demandar" 60 días después de presentar una queja ante el CICR o la EEOC. Las demandas civiles se pueden presentar en un tribunal estatal o federal, según la ley. Los trabajadores que están representados por abogados privados pueden solicitar que el empleador pague sus honorarios legales si su caso es exitoso.



Parte 3: 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

Acta de Licencia Familiar y Medica

(Ley Federal – Family and Medical Leave Act (FMLA) of 1993, 29 USC 2601, 2611-19)

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 pagas 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 represarías, 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 informales a los trabajadores sobre sus derechos bajo la ley FMLA

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con 50 o más 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
- Los maestros de K-12 generalmente están cubiertos por esta ley, pero algunas reglas especiales se aplican a los maestros que afectan el derecho a tomar vacaciones cerca del final de un período escolar o para ser restaurados al mismo puesto cuando regresan al trabajo.

¿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 médicas, 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 Division, U.S. Department 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”) – la información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/>. Trabajadores representados por abogados privados pueden pedirle a la corte que le ordene al empleador pagar sus gastos legales, cuando ganen su caso.

Ley de Iowa de Incapacidad por Embarazo

(Código de Iowa sección 216.6(2)(e))

Esta ley estatal está 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 médica 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 más 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
Des Moines, IA 50319-0201
Phone: (515) 281-4121 or (800) 457-4416
<https://icrc.iowa.gov/>

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

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 más, 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.

U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration
Federal Building
210 Walnut Street, Room 815
Des Moines, IA 50309-2015
Phone: (515) 284-4794
Fax: (515) 284-4058
www.osha.gov

Iowa OSHA Enforcement
Division of Labor Services
1000 East Grand Avenue
Des Moines, Iowa 50319-0209
Phone: (515) 725-5621
<http://www.iowaosha.gov/iowa-osha>

Descansos para Mujeres en Lactancia

(Ley Federal – 29 U.S.C. 207(r))

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 de 2010, 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. Department 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 4: Mantenerse a Salvo

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

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional

(Ley Federal - – Occupational Safety and Health Act (OSHA), 29 USC 651-78)

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Iowa

(Código de Iowa, Capítulo 88 - Iowa Occupational Safety and Health Act)

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.

U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration
Federal Building
210 Walnut Street, Room 815
Des Moines, IA 50309-2015
Phone: (515) 284-4794
Fax: (515) 284-4058
www.osha.gov

Iowa OSHA Enforcement
Division of Labor Services
1000 East Grand Avenue
Des Moines, Iowa 50319-0209
Phone: (515) 725-5621
<http://www.iowaosha.gov/iowa-osha>

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

Acta de Iowa para la Compensación de los Trabajadores

(Código de Iowa, Capítulos 85, 85A, 85B, 86, 87 – Iowa Workers' Compensation Act)

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 - independientemente de los factores que pueden contribuir a los accidentes en el lugar de trabajo. La ley provee a los empleadores con inmunidad por demandas basadas en negligencia que resulta en de dichas lesiones. La legislatura de Iowa realizó cambios significativos al sistema de Compensación para Trabajadores en 2017, lo que afectó los procedimientos para presentar un reclamo y la cantidad de compensación recibida por los trabajadores lesionados. Estos cambios, en su mayor parte, solo se aplican a lesiones que ocurren después de la fecha de vigencia de la legislación (1 de julio de 2017).

Leyes diferentes se les 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)
 - Compensación por lesiones permanentes. Las lesiones permanentes se dividen en dos categorías:
 1. Las lesiones en ciertas partes del cuerpo se llaman "lesiones programadas". El valor (en semanas de beneficios) de cada parte del cuerpo se detalla en la ley.
 2. Las lesiones en las partes del cuerpo que no figuran en la lista se denominan "lesiones corporales en su conjunto". El valor de un cuerpo como una lesión completa se determina mediante un análisis individualizado que pretende medir el impacto que la lesión tendrá en la capacidad del trabajador para ganarse la vida.
- 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) 725-4120 or (800) 645-4583
 E-mail: IWD.DWC@iwd.iowa.gov
<http://www.iowaworkcomp.gov/>

La División de Compensación de los Trabajadores (“the Division of Workers’ Compensation”) puede proveer información acerca de cómo 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 más 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 5: Trato Injusto

Leyes que protegen al trabajador contra discriminación

Acta de Derechos Civiles de 1964 – Título VII

(Ley Federal – Civil Rights Act of 1964, 42 USC 2000e-2000e-17)

Acta de Discriminación de Embarazo

(Ley Federal – Pregnancy Discrimination Act (**PDA**) of 1978, 42 USC 2000e(k))

Acta de Igual Pago

(Ley Federal – Equal Pay Act (**EPA**) of 1963, 29 USC 206(d))

Acta de Discriminación en Empleo por Edad

(Ley Federal – Age Discrimination Act (**ADEA**) of 1967, 29 USC 621-34)

Acta Contra la Discriminación Basada en Información Genética

(Ley Federal –Genetic Information Nondiscrimination Act (**GINA**), 42 USC 2000ff-2000ff-11)

Acta de los Derechos Civiles de Iowa

(Código de Iowa, Capítulo 216)

El Acta federal 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 establecida en 1965 y es muy similar a la ley federal, aunque hay algunas 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 médicas 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 más de 15 empleados (en Iowa, algunos empleadores más 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 prácticas 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 500

Milwaukee, WI 53203-2292

Phone: (800) 669-4000

Fax: (414) 297-4133

TTY: (800) 669-6820

www.eeoc.gov

Iowa Civil Rights Commission (ICRC)

400 East 14th Street

Des Moines, IA 50319-1004

Phone: (515) 281-4121 or (800) 457-4416

<https://icrc.iowa.gov>

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.

Discriminación sobre la Base de la Historia Criminal

Consideración de los registros de arresto y condena en las decisiones de empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Ley Federal - USC 2000e-2000e-17)

No existe ninguna ley que prohíba directamente a un empleador considerar el historial criminal previo del solicitante. De hecho, para ciertos trabajos, se puede requerir que un empleador considere el historial criminal de un solicitante. Al mismo tiempo, los tribunales han reconocido que, en algunos casos, la dependencia excesiva en antecedentes penales puede dar lugar a una discriminación ilegal basada en la raza y el origen nacional, debido a las disparidades raciales documentadas que persisten en el sistema de justicia penal y resultan altamente desproporcionadas tasas de arresto y condena para trabajadores negros y latinos en los Estados Unidos. Desde la década de 1960, los tribunales han descubierto que el uso de registros de antecedentes penales como base para las decisiones de empleo puede ser una forma de discriminación racial, pero cada caso se decidió por sus propios hechos. El 25 de abril de 2012, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), impulsada por cambios tecnológicos y legales, emitió nuevas pautas de cumplimiento para los empleadores. Estas pautas no tienen fuerza de ley, pero están destinadas a ayudar a los empleadores a evitar la violación de los derechos civiles de los solicitantes de empleo.

¿QUÉ ESTÁ PROHIBIDO POR LAS REGLAS DE LA EEOC?

Un empleador no puede usar la información del historial criminal como una forma de discriminar en base a la raza o el origen nacional. Por ejemplo:

Un empleador no debe considerar la información del historial criminal de manera diferente para los diferentes solicitantes o trabajadores, según su raza u origen nacional. Por ejemplo, un empleador no puede exigir registros de antecedentes penales para trabajadores latinos, pero no para anglos. Un empleador no puede negarse a contratar afroamericanos con antecedentes penales, pero ignoran los antecedentes penales de los trabajadores blancos.

Un empleador no debe negarse a emplear a un trabajador basándose únicamente en el hecho de que el trabajador ha sido arrestado. Como han señalado varios tribunales, un arresto sin condena no es una evidencia suficientemente confiable de conducta delictiva, y una norma que prohíbe el empleo de todos los trabajadores que han sido arrestados probablemente afecte de manera desproporcionada a los trabajadores negros y latinos que están en riesgo desproporcionado de ser arrestados. debido a prejuicios documentados en el sistema de aplicación de la ley de los Estados Unidos. Un trabajador puede probar la discriminación bajo el Título VII demostrando que (1) el empleador tiene una política de exclusión de solicitantes sobre la base de un arresto y (2) la política de hecho está excluyendo a un número desproporcionado de solicitantes negros o latinos.

¿QUÉ ES PERMITIDO POR LAS REGLAS DE LA EEOC?

Las reglas no prohíben a los empleadores considerar alguna vez antecedentes penales, pero sí ofrecen una guía sobre cuándo es permisible hacerlo.

A diferencia de los arrestos, las condenas son evidencia confiable de conducta criminal. Aunque es legal hacerlo, la EEOC recomienda que los empleadores no pregunten sobre las condenas en las solicitudes de empleo. En cambio, un empleador primero debe hacer una determinación sobre si un solicitante está calificado y solo solicita información sobre antecedentes penales en relación con una oferta de trabajo.

La EEOC recomienda que si los empleadores preguntan acerca de las condenas, solo pregunten sobre las condenas que son relevantes, es decir, aquellas que (1) están relacionadas con los deberes del trabajo y (2) son inconsistentes con las necesidades del negocio. Por ejemplo, una condena previa por abuso de menores sería muy relevante para alguien que solicita un trabajo como conductor de un autobús escolar, pero tal vez no para un cajero de banco.

Si un trabajador tiene una condena penal, ese hecho por sí solo no debe resultar en una descalificación automática para el trabajo. Las reglas de la EEOC sugieren fuertemente que el empleador considere la naturaleza del delito, el tiempo transcurrido desde que ocurrió el delito y la naturaleza del trabajo que el trabajador hará antes de tomar una decisión.

Un empleador debe evaluar al trabajador individualmente, lo que incluye notificar al trabajador que se lo ha revisado debido a antecedentes penales, darle al trabajador la oportunidad de explicar por qué no se lo debe excluir debido a antecedentes penales, y considerando si se debe otorgar una excepción al trabajador a pesar del historial criminal del trabajador.

Al evaluar a un trabajador individual, un empleador debe considerar cosas como: los hechos relacionados con la conducta delictiva, la edad del trabajador en el momento en que ocurrió la conducta, historial de empleo o educación y capacitación desde que ocurrió la conducta delictiva y referencias laborales o de carácter.

¿HAY EXCEPCIONES A LAS REGLAS DE LA EEOC?

Las reglas de la EEOC no se aplican si existe una ley federal específica que requiere que un empleador considere condenas penales anteriores. Tales requisitos existen en muchas industrias, incluyendo transporte, energía nuclear, finanzas, importación / exportación, etc. Sin embargo, las leyes estatales y locales que excluyen a las personas de un empleo basado en condenas previas pueden ser inválidas si no son consistentes con las reglas de Título VII y EEOC.

Las reglas de EEOC no prohíben que un empleador tome decisiones de empleo basadas en su propia investigación de mala conducta, incluso si la supuesta mala conducta es de naturaleza criminal. Por ejemplo, si un maestro es acusado de contacto indebido con un alumno, el distrito escolar no está obligado a esperar a que concluyan los procedimientos penales antes de decidir si rescinde el empleo del maestro. El distrito escolar puede llevar a cabo su propia investigación y puede tomar una decisión incluso antes de que el caso penal vaya a juicio.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

Lo mismo que los cubiertos por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

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

Los mismos que no están cubiertos por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Lo mismo que aquellos provistos para otras violaciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

¿CÓMO SE CUMPLE LA LEY?

De la misma manera que las otras disposiciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Acta de Americanos con Discapacidades

(Ley Federal – Americans with Disabilities Act (ADA) 42 USC 12111-117)

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 está 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” está definido extensamente para incluir cualquier enfermedad permanente, lesión o condición que limita una o más 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 más empleados
- Agencias públicas
- 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 prácticas 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).

Provisiones Contra la Discriminación del Acta de Inmigración y Nacionalidad

(Ley Federal -- 8 USC 1324b)

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 tienen 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 más de 4 empleados
- Nota: en casos de discriminación basada en país de origen, empleadores con 15 o más 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 más 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 varía 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 Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (“The Immigrant and Employee Rights Section”) (IER) 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 está disponible en varios lenguajes en el sitio de internet de la IER) y mandarlo por correo ordinario, fax, o correo electrónico a la IER:

Immigrant and Employee Rights Section

Civil Rights Division

U.S. Department of Justice

950 Pennsylvania Avenue, N.W.

Washington, D.C. 20530

Worker Hotline Phone: 1-800-255-7688

Fax: (202) 616-5509

<https://www.justice.gov/crt/complaint/osc/?language=es>

No hay ningún costo para presentar una acusación con la IER. Las acusaciones pueden ser presentadas por la victima discriminada, o por otra persona o grupo, aunque el formulario acusatorio requiere información específica acerca de el/los acto(s) de discriminación y la persona o personas involucradas. Si la IER 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.

La IER 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 de la IER es 1-800-255-7688.

Servicios para Empleados que No Hablan Inglés

(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 inglés si al menos 10% de su fuerza laboral no habla inglés. 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 inglés en cada lugar de trabajo y durante cada turno donde hayan empleados que no hablen inglés.
- Si interpretación en español es requerida, el intérprete 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 inglés a más 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 una reclutada 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 inglés.

¿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
Phone: (515) 242-5870
<http://www.iowadivisionoflabor.gov/>



Parte 6: Organizarse para obtener mejores beneficios

Derechos a Expresarse, Tomar Medidas Colectivas, Formar un Sindicato y Negociar

Acta Nacional de Relaciones Laborales

(Ley Federal – National Labor Relations Act (NLRA) 29 USC 151-69)

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 práctica 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 más 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 doméstico
- 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 recontratados o de recibir salarios que se le 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 él 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 prácticas 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:

NLRB Region 18
Federal Office Building
212 - 3rd Avenue S, Suite 200
Minneapolis, MN 55401
Phone: (612) 348-1757
Fax : (612) 348-1785
<https://www.nlr.gov/>

Para los condados de Iowa al lado de Mississippi:

Peoria (Sub-region 33)
101 SW Adams Street, Suite 400
Peoria, IL 61602
Phone: (309) 671-7080
Fax: (309) 671-7095
<https://www.nlr.gov/>

Acta de Relaciones de Empleo Público de Iowa

(Código de Iowa, Capítulo 20 – Iowa Public Employment Relations Act (PERA))

Esta ley de Iowa de 1974 fue 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, como se aprobó originalmente, fue 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

La legislatura de Iowa realizó cambios radicales en la ley de negociación del sector público en 2017, y la nueva versión de PERA establece nuevas limitaciones muy estrictas sobre lo que los empleadores y empleados públicos de Iowa pueden negociar sobre.

¿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
 - Para las unidades de negociación con al menos 30% de trabajadores de seguridad pública, los temas obligatorios de la negociación son: Salarios, horas, vacaciones, seguro, días festivos, permisos, diferencia de turno, compensación de horas extras, pago suplementario, antigüedad, procedimientos de transferencia, clasificaciones de trabajo, asuntos de salud y seguridad, procedimientos de evaluación, procedimientos para la reducción de personal, capacitación en servicio y procedimientos de quejas. Se prohíbe la negociación sobre los sistemas de jubilación, las deducciones de las cuotas y otras deducciones de nómina para comités de acción política u otras contribuciones o actividades políticas.
 - Para todas las demás unidades de negociación, el "salario base" es el único tema obligatorio de la negociación. Se prohíbe negociar sobre los siguientes temas: sistemas de jubilación, compensación de cuotas y otras deducciones de nómina para comités de acción política u otras contribuciones o actividades políticas, seguro, permisos para actividades políticas, pago suplementario, procedimientos de transferencia, procedimientos para la reducción de personal y subcontratación pública servicios. La negociación sobre cualquier otro tema (incluido el tiempo de liberación, procedimientos de quejas, antigüedad, etc.) es "permisiva", lo que significa que los artículos pueden negociarse solo si ambas partes acuerdan discutirlos.

¿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 está 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

<https://www.iowaperb.iowa.gov/>



Parte 7: Privacidad en el Trabajo

*Récores Médicos
y Otra Información Personal*

Récores Médicos

(Acta de Americanos con Discapacidades – Ley Federal - 42 USC 12111-117)

En adición a las prohibiciones contra las personas con discapacidades, El Acta de Americanos con Discapacidades 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 médicas 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 nómina) que tomen exámenes físicos solamente si los exámenes están limitados a determinar si los trabajadores pueden realizar funciones esenciales del trabajo; ninguna otra información debe de ser revelada por el doctor que hace el examen.
- Si la información médica 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 nómina 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 15 o más empleados (en total)
- 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 5 de este manual para más detalles.

Información Genética

(Acta contra la Discriminación de Información Genética – Ley Federal - 42 USC 2000ff-2000ff-11)

En adición a prohibir la discriminación basada en información genética del trabajador (vea la sección en derechos civiles, en la Parte 5 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).

¿CUALES EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados con 15 o más empleados
- Agencias públicas (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 prácticas 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 5 de este manual para más detalles.

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 nómina 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 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 está 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.

Acta de Protección de Empleados Contra Polígrafos

(Ley Federal– Employee Polygraph Protection Act (EPPA) 29 USC 2001-09)

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 Division, U.S. Department 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.”) – la información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/> .No hay provisiones para recuperar los costos de abogados en este tipo de caso.

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 darles 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” – la información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/>. Esta ley no tiene ninguna provisión para recuperar los costos de abogados usados en el caso.

Acta para Sitios de Trabajo Privados Libres de Drogas

(Código de Iowa sección 730.5 – Private Sector Drug Free Workplaces Act)

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 cómo 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 hacerles pruebas a los solicitantes de trabajo
- Los empleadores le pueden hacer pruebas a los trabajadores en la nómina bajo ciertas circunstancias:
 - En base a sospechas razonables que el trabajador está 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 empleadores solo pueden analizar muestras de saliva, orina, aliento o, en circunstancias limitadas, sangre o cabello. La sangre solo se puede analizar si es parte del tratamiento médico recibido por el empleado después de un accidente en el trabajo, y fue ordenada por un médico, sin ninguna sugerencia del empleador para hacerlo. Las muestras de cabello solo se pueden probar para los solicitantes de empleo, no para los empleados existentes.
- 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 cláusulas tienen que hacerse cumplir a través de acciones legales privadas en la corte estatal. La ley no tiene ninguna cláusula para recuperar costos de abogados.



Parte 8: Perdiendo su Trabajo

Despido & Desempleo

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 despidiera 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 & 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 mérito [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 más de 15,000 personas y los policías y bomberos en ciudades de más de 8,000 personas son protegidos por Las comisiones de servicios civil local (“local civil service commissions”) [Codigo de Iowa, Capítulo 400.]

Protecciones para veteranos que son empleados públicos

La mayoría de los veteranos que son empleados del gobierno estatal y local están protegidos del despido, a menos que el empleador pueda demostrar incompetencia o mala conducta. Vea la sección de preferencia para veteranos en la Parte 10 de este manual.

Ley de Notificación de Ajuste y Readaptación del Trabajador (Ley Federal – WARN Act, 29 USC 2101-09)

La Ley WARN fue aprobada en 1988 y tiene como objetivo proporcionar a los trabajadores y las comunidades una advertencia anticipada de un cierre inminente de la planta o un despido mayor. La mayoría de los empleadores con más de 100 trabajadores tienen que avisar con 60 días de anticipación antes del cierre de la planta o de un despido masivo.



¿QUÉ REQUIERE LA LEY DE LOS EMPLEADORES?

Sesenta días antes de cualquier cierre de planta o despido masivo, los empleadores cubiertos deben notificar a (1) los trabajadores o su sindicato, (2) el gobierno estatal y (3) el gobierno local donde se encuentra la planta. El "cierre de la planta" se define como el cierre de las operaciones en un lugar de trabajo que afecta al menos a 50 trabajadores a tiempo completo en ese lugar de trabajo.

- "Despido masivo" se define como una pérdida de empleo, no causada por el cierre de una planta, que afecta a cualquiera de los dos:
 - 500 o más trabajadores a tiempo completo
 - 50 a 499 trabajadores a tiempo completo, si constituyen el 33% de la fuerza de trabajo.
- "Trabajadores a tiempo completo" no incluye a los trabajadores que han trabajado menos de 6 meses en el último año o los trabajadores que trabajan menos de 20 horas a la semana en promedio.
- Las pérdidas de trabajos que ocurren en un período de 30 días se cuentan juntas a los efectos de calcular los números de umbral. En algunas circunstancias, dos o más instancias de pérdida de trabajo que no cumplen por separado con los números de umbral se pueden contar juntas si ocurren dentro de un período de tiempo de 90 días.
- Si los trabajadores están representados por un sindicato, el empleador debe notificar por escrito al principal oficial electo del sindicato. Si los trabajadores no están representados por un sindicato, el empleador debe notificar por escrito a los trabajadores individuales.
- Los trabajadores a tiempo parcial que están siendo despedidos tienen derecho a recibir un aviso del despido o el cierre a pesar de que no se cuentan para los números del umbral.
- El aviso debe contener: una explicación de si el cierre o el despido es permanente o temporal, la fecha del cierre o el despido y la fecha en que se separará el empleo de los trabajadores, una explicación del derecho de los trabajadores de toparse con otro empleado y contacto información para una persona dentro de la compañía que puede proporcionar información adicional.
- Si la pérdida del trabajo se debe a una venta de la planta, el vendedor o el comprador deben notificar a los trabajadores. El vendedor debe notificar si el cierre o el despido de la planta tiene lugar antes o hasta el momento de la venta. El comprador debe notificar si el cierre o el despido tiene lugar después del momento de la venta. El aviso de la venta no es requerido si la venta no resulta en un cierre o despido.

EXCEPCIONES AL REQUISITO DE NOTIFICACIÓN

En ciertas circunstancias, un empleador cubierto puede no estar obligado a dar el aviso completo de 60 días.

- El empleador busca activamente nuevos capitales o negocios que podrían posponer o evitar el despido o el cierre.
- El empleador no pudo prever las circunstancias que provocaron el despido o el cierre, como cambios repentinos o dramáticos en el mercado.
- El despido o cierre es el resultado de un desastre natural.

En los tres casos, el empleador debe notificar a los trabajadores tan pronto como sea posible.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Empresas y organizaciones privadas, incluidas organizaciones sin fines de lucro, con 100 o más trabajadores a tiempo completo.
- Empresas y organizaciones privadas, incluidas organizaciones sin fines de lucro, con 100 o más trabajadores que trabajen al menos un total combinado de 4.000 horas por semana.
- Se cubren las entidades públicas y cuasipúblicas que están organizadas por separado y operan en el contexto comercial.
- Los gobiernos federales, estatales y locales no están cubiertos.

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

- Trabajadores en huelga o trabajadores que han sido bloqueados como parte de una disputa laboral.
- Trabajadores que trabajan en proyectos o instalaciones temporales que entendieron la naturaleza temporal del trabajo cuando fueron contratados.
- Trabajadores contratados que trabajan en un sitio de trabajo, pero que son empleados por otro empleador (por ejemplo, empleados que trabajan para un servicio temporal).
- Empleados del Gobierno.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Se puede ordenar a un empleador que:

- Pagar retroactivo por hasta 60 días.
- Pagar los honorarios y costos del abogado.
- Por no proporcionar aviso al gobierno local, un empleador puede estar sujeto a una multa civil de hasta \$ 500 por cada día de violación.

¿CÓMO SE CUMPLE LA LEY?

El Departamento de Trabajo de los EE. UU. no tiene autoridad para hacer cumplir esta ley. Los trabajadores, los estados y los gobiernos locales pueden presentar casos en los tribunales estatales. Los trabajadores de bajos sueldos pueden tener derecho a representación sin costo por Iowa Legal Aid (información de contacto disponible en <https://www.iowalegalaid.org/>). Los trabajadores que

están representados por abogados privados pueden solicitar que el empleador pague sus honorarios legales en un caso exitoso.

El Departamento de Trabajo de EE. UU. Brinda asistencia para comprender la ley y sus reglamentos.

U.S. Department of Labor
Employment and Training Administration
Office of Policy Development and Research
Division of Policy, Legislation, and Regulations
200 Constitution Ave, NW
Room N5641
Washington, DC 20210
Phone: (202) 693-3079
<https://www.doleta.gov/layoff/warn.cfm>

Ley de Notificación de Ajuste y Reentrenamiento del Trabajador de Iowa

(Iowa Code, Chapter 84C)

La Ley de Notificación y Ajuste de Trabajador de Iowa es similar a la Ley WARN, pero se aplica a empleadores más pequeños y requiere solo un aviso de 30 días antes de un cierre o despido. Bajo esta ley estatal, se requiere que los empleadores notifiquen un cierre a los trabajadores y al Desarrollo de la Fuerza Laboral de Iowa.

¿QUÉ REQUIERE LA LEY DE LOS EMPLEADORES?

- Un empleador debe avisar con 30 días de anticipación a los trabajadores si el cierre de la planta ocasionará el despido o la terminación de al menos 25 trabajadores a tiempo completo. Los trabajadores que han trabajado menos de 6 meses en el último año y los que trabajan en promedio menos de 20 horas por semana no se cuentan.
- Si los trabajadores están representados por un sindicato, el empleador debe notificar por escrito al sindicato. Si los trabajadores no están representados por un sindicato, el empleador debe notificar por escrito a los trabajadores individuales.
- El aviso debe contener: una explicación de si el cierre o el despido es permanente o temporal, la fecha del cierre o el despido y la fecha en que se separará su empleo, los cargos que se verán afectados y los nombres de las personas a ser afectada, y la información de contacto de una persona dentro de la compañía que puede proporcionar información adicional.
- Si se vende una empresa, el vendedor o el comprador debe notificar a los trabajadores. El vendedor debe notificar si el cierre o el despido de la planta tiene lugar antes o hasta el momento de la venta. El comprador debe notificar si el cierre o el despido tiene lugar después del momento de la venta. El aviso de la venta no es requerido si la venta no resulta en un cierre o despido.



EXCEPCIONES AL REQUISITO DE NOTIFICACIÓN

Un empleador no está obligado a dar el aviso completo de 30 días si:

- El empleador busca activamente nuevos capitales o negocios que pueden posponer o evitar el despido o el cierre.
- El empleador no pudo prever las circunstancias que provocaron el despido o el cierre, como cambios repentinos o dramáticos en el mercado.
- El despido o cierre es el resultado de un desastre natural.

Si el aviso es menos de 30 días antes de la pérdida de empleo, el aviso proporcionado a los empleados debe contener una explicación específica para reducir el período de notificación.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Empresas privadas y organizaciones con 25 o más trabajadores a tiempo completo.
- Agencias públicas con 25 de más trabajadores a tiempo completo.

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

- Trabajadores en huelga o trabajadores que han sido bloqueados como parte de una disputa laboral.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Se le puede ordenar a un empleador que no proporcione un aviso apropiado al Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Iowa que:

- Pagar una multa civil de hasta \$ 100 por cada día de violación.

¿CÓMO SE CUMPLE LA LEY?

Esta ley se aplica exclusivamente por el Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Iowa. No hay derecho a presentar una demanda privada en virtud de esta ley.

State Rapid Response Coordinator
Iowa Workforce Development
1000 E Grand Avenue
Des Moines, IA 50319
Phone: (515) 725-2007
Fax: (515) 281-9641

Email: dislocated.worker@iwd.iowa.gov

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 señoría 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 él o ella no renuncia a sus derechos de señoría 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 está hecha 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.

Acta de Seguridad laboral de Iowa (Desempleo)

(Código de Iowa, Capítulo 96 – Unemployment Insurance)

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.
 - Los empleadores deben notificar a Iowa Workforce Development cuando un trabajador deja el empleo y deben describir si la persona fue dada de alta, despedida o fue dejada voluntariamente.
 - Un empleador puede impugnar el reclamo de beneficios de un trabajador si cree que el trabajador no es elegible según la ley, pero la decisión final de elegibilidad será tomada por Iowa Workforce Development.

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

- Los trabajadores desempleados tienen un derecho básico a 16 semanas de beneficios, pero este periodo se puede extender bajo ciertas circunstancias.
- 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.

¿PODEMOS OBTENER EL DESEMPLEO DURANTE UNA DISPUTA LABORAL (HUELGA O BLOQUEO)?

Hay reglas especiales que se aplican durante las disputas laborales. (Consulte: Código de Iowa, Sección 96.5 (4) y 871 IAC 24.33.) Si no está trabajando debido a una disputa laboral en su lugar de empleo, no es elegible para los beneficios de desempleo, con algunas excepciones. Si cumple con una de estas excepciones, será elegible para recibir los beneficios:

- Usted no es parte de la unidad de negociación directamente afectada por la disputa laboral y no está participando personalmente en la disputa laboral, por ejemplo, está desempleado porque no hay trabajo para usted durante la huelga, incluso si usted está desempleado. no está en huelga y su desempleo no es el resultado de su propia negativa a cruzar el piquete.
- El sindicato que lo representa ha hecho una oferta para continuar trabajando bajo los términos de un acuerdo de negociación colectiva vencido durante un período de tiempo razonable y el empleador rechaza esa oferta y bloquea a los trabajadores en su lugar.

Una persona que recibe beneficios de desempleo y a la que se le ofrece un empleo como reemplazo de los trabajadores que están en huelga o que están bloqueados puede rechazar esa oferta y aún recibir beneficios, porque la oferta no se considera adecuada.

¿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 haya:
 - Pagado salarios de más de \$20,000 anuales durante ninguno de los últimos dos años;
 - Tenido más de 10 empleados en la nómina durante 20 semanas en cualquier momento del último año (sin incluir extranjeros trabajando legalmente en los Estados Unidos)

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

- Los trabajadores inmigrantes que no tienen autorización legal para trabajar no son elegibles para recibir beneficios, incluso si han pagado en el Sistema
- 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 nómina de más 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. Hay varios niveles de posibles apelaciones de la decisión del ALJ.

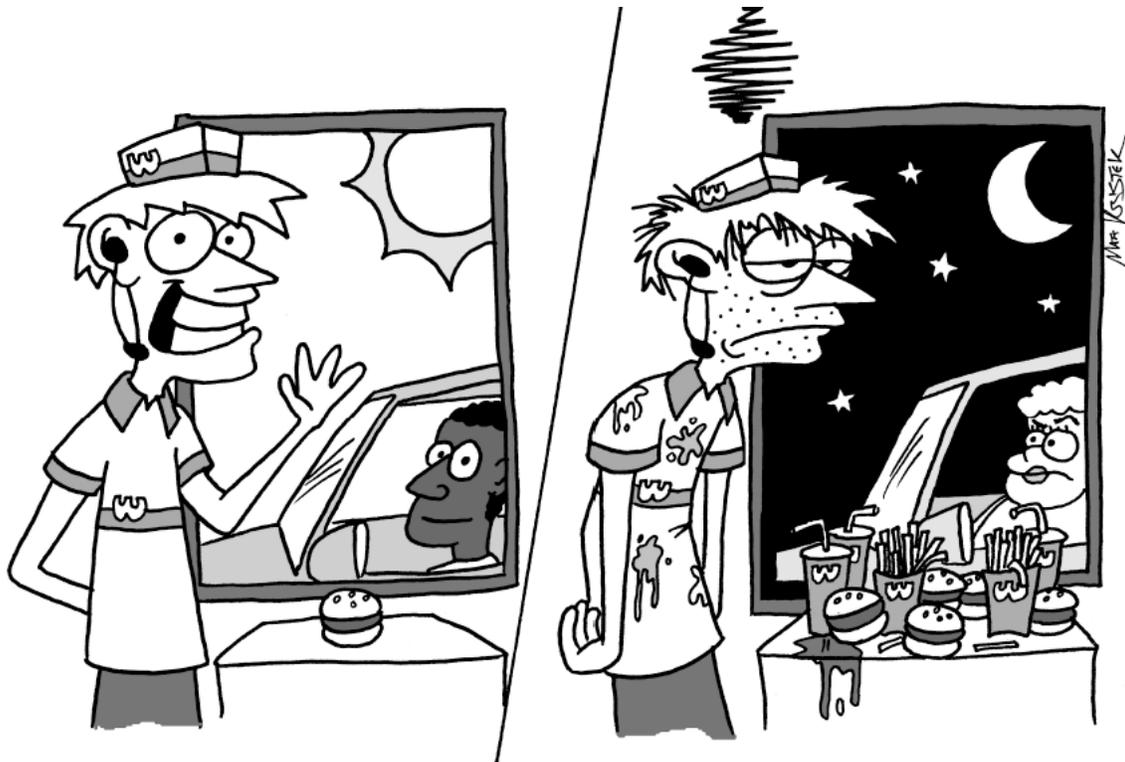
Iowa Workforce Development
1000 East Grand Avenue
Des Moines, Iowa 50319-0209

Phone: (866) 239-0843

E-mail: UIClaimsHelp@iwd.iowa.gov

<https://www.iowaworkforcedevelopment.gov/welcome>

Workforce Development puede proveer información acerca de cómo presentar un reclamo, pero no representan a trabajadores en casos disputados. Los trabajadores pueden representarse a si 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") – la información de contacto se puede encontrar en <https://www.iowalegalaid.org/> .



Parte 9: Protegiendo a los Trabajadores Jóvenes

Leyes Federales y Estatales para Trabajadores Infantiles

Provisiones de Trabajadores Infantiles en el Acta de Estándares Laborales Justos

(Ley Federal – Fair Labor Standards Act of 1938, 29 USC 201-19)

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 más 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 más 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 más 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 el empleo cubierto: 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:

- Pagar 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).
- Pagar 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 está obligado a aceptar ningún caso.

Wage & Hour Division, U.S. Department 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/

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 está 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.
 - Los menores de 16 años deben tener un receso de 30 minutos si trabajan más de cinco horas en un día.
 - 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 más 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 cualesquiera casas, por fuera de horas de colegio, que no está 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 – Child Labor
 Iowa Workforce Development
 1000 East Grand Avenue
 Des Moines, Iowa 50319-0209
 Phone: (515) 725-5619
 Email: iachildlabor@iwd.iowa.gov

<http://www.iowadivisionoflabor.gov/child-labor>



Parte 10: Protección de los Derechos de los Veteranos

Leyes Federales y Estatales que Protegen los Derechos Laborales del Personal de Servicio Militar y los Veteranos

Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados (USERRA)

(Federal Law – 38 USC 4301-35A)

USERRA fue aprobada en 1994 y protege los empleos y beneficios civiles del personal militar y de reserva. Establece que los miembros del servicio que regresan deben volver a trabajar en el trabajo que habrían obtenido si no hubieran estado ausentes para el servicio militar, que incluye la misma antigüedad, estado y salario, y los mismos derechos y beneficios.

¿QUÉ REQUIERE LA LEY DE LOS EMPLEADORES?

- Un empleador no puede denegar el empleo inicial, reemplazo, retención en el empleo, promoción o cualquier otro beneficio sobre la base de la membresía del trabajador en los servicios uniformados, la solicitud de membresía, la prestación del servicio, solicitud de servicio u obligación de prestar el servicio. Un empleador no puede tomar represalias contra un trabajador por ejercer sus derechos bajo esta ley.
- Un empleador debe otorgar el reemplazo a un trabajador cuya ausencia laboral se debió al servicio en el servicio uniformado si el trabajador le dio aviso al empleador, el trabajador presenta una solicitud de reemplazo con el empleador y la duración de todas las ausencias del trabajador el empleador debido a un servicio uniformado total de 5 años o menos. Hay varias excepciones al total de 5 años. Por ejemplo, el entrenamiento periódico de la Guardia Nacional no cuenta para el total de 5 años.
- Un empleador debe volver a emplear al miembro del servicio que regresa en la posición que el miembro del servicio habría alcanzado si el miembro del servicio no hubiera estado ausente. El trabajador tiene derecho a la misma antigüedad, salario y estado, y derechos y beneficios. Un empleador debe hacer esfuerzos razonables para proporcionar capacitación de habilidades para permitir que el trabajador califique para el reemplazo.
- Un empleador debe retener la cobertura de salud y pensión de un empleado. Si el servicio de un trabajador es por 31 días o más, se le puede exigir al trabajador que pague hasta el 102% de la prima del seguro médico. Si el servicio del trabajador es por menos de 31 días, no se le puede exigir al trabajador que pague más de lo que el empleado comparte de la cobertura de salud.
- Un empleador debe publicar un aviso informando a los trabajadores de sus derechos y obligaciones bajo la ley. El empleador debe publicar el aviso en el lugar donde el empleador habitualmente publica avisos a los trabajadores.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Negocios privados
- Agencias públicas

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

- Contratistas independientes

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Se puede ordenar a un empleador que:

- Cumplir con la ley.

- Pague salarios y beneficios perdidos debido a que el empleador no cumpla con la ley.
- Pague los daños liquidados por un monto igual a los salarios y beneficios perdidos, si la violación fue deliberada.
- Pagar honorarios y costos de abogados.

¿CÓMO SE CUMPLE LA LEY?

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de los EE. UU. Es responsable de hacer cumplir esta ley. No se cobra por este servicio. Sin embargo, el Departamento de Trabajo no está obligado a aceptar todos los casos.

Veterans' Employment and Training Service (VETS)

U.S. Department of Labor

1000 East Grand Avenue, 1st Floor West

Des Moines, Iowa 50319

Main Office (515) 281-9061

<http://www.dol.gov/vets/>

Los trabajadores también tienen derecho a presentar su propio caso en la corte. Los trabajadores pueden presentar casos contra empleadores privados en tribunales federales. Los trabajadores pueden presentar casos contra los estados en los tribunales estatales. Los trabajadores de bajos sueldos pueden tener derecho a representación sin costo por Iowa Legal Aid (información de contacto disponible en <https://www.iowalegalaid.org/>). Los trabajadores que están representados por abogados privados pueden solicitar que el empleador pague sus honorarios legales en un caso exitoso.

Permiso de Ausencia para el Servicio Militar de Empleados Públicos

(Código de Iowa, Sección 29A.28)

La Sección 29A.28 del Código de Iowa ofrece derechos similares a USERRA, pero se aplica solo a los empleadores del gobierno estatal y local. Sin embargo, cubre más tipos de servicio militar y cuasi-militar que USERRA.



¿QUÉ REQUIERE LA LEY DE LOS EMPLEADORES?

- Los empleadores públicos están obligados a otorgar un permiso de ausencia a cualquier trabajador que sea llamado al servicio activo en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o del estado de Iowa o en el "cuerpo de enfermeras" o en la patrulla aérea civil o en el equipo médico nacional de desastres de los Estados Unidos.
- La sección 29A.28 no restringe la duración de la licencia otorgada. Los primeros 30 días de la licencia son sin pérdida de pago.
- Un empleador público puede reemplazar temporalmente a un trabajador ausente, pero al regresar del servicio activo, el trabajador tiene derecho a la reincorporación.
- Un empleador público debe volver a emplear al miembro del servicio que regresa en la posición, clasificación y en la misma ubicación geográfica que ocupa el miembro del servicio en el momento en que entró en servicio activo.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Gobierno estatal y local.

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

- Trabajadores públicos temporales empleados durante seis meses o menos.
- Trabajadores del sector privado.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Ninguno está especificado en la ley, pero presumiblemente un veterano tendría derecho a la restitución y / o pago atrasado.

¿CÓMO SE CUMPLE LA LEY?

El mecanismo de ejecución no especificado en la ley. Presumiblemente se aplica mediante una acción legal privada en un tribunal estatal.

Preferencia de los Veteranos en el Empleo Público

(Iowa Code, Chapter 35C)

Esta ley fue aprobada originalmente para dar preferencia en el empleo público a los veteranos de la Guerra Civil. Desde entonces se ha modificado para incluir veteranos de otras guerras, otros tipos de servicio militar y reservas de largo plazo y miembros de la Guardia Nacional. Esta ley requiere que los empleadores públicos otorguen preferencias en la contratación y la retención laboral a los veteranos calificados. (Un requisito similar aparece en el Capítulo 400, Ley de Servicio Civil Municipal de Iowa.)

¿QUÉ REQUIERE LA LEY DE LOS EMPLEADORES?

- Un empleador público debe dar preferencia a un veterano calificado sobre no veteranos igualmente calificados.
- Un veterano calificado que tiene una discapacidad o es anciano no puede ser descalificado de un trabajo a menos que sea "incompetente para desempeñar adecuadamente las funciones del puesto solicitado".
- Un veterano calificado no puede ser removido del empleo público excepto por incompetencia o mala conducta. El veterano tiene derecho a una audiencia antes del retiro y el empleador público tiene la carga de probar la incompetencia o la mala conducta.

¿QUÉ EMPLEADORES ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

- Gobierno estatal y local

¿QUÉ VETERANOS ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

La mayoría, pero no todos, los veteranos tienen derecho a una preferencia. Los veteranos deben ser ciudadanos de los Estados Unidos y pertenecer a una o más categorías específicas de servicios, incluidos:

- Servicio en las fuerzas armadas de los Estados Unidos durante ciertos conflictos específicos descritos en el Código de Iowa, Sección 35.1, que incluye: Corea, Vietnam, Líbano, Granada, Panamá, el Golfo Pérsico, etc.
- Ciertos veteranos de reserva de la Guerra de Corea.
- Miembros de reserva actuales o anteriores con al menos 20 años de servicio.
- Miembros actuales de la Guardia Nacional con al menos 20 años de servicio.
- Cualquier veterano que sirvió en servicio federal activo, que no sea capacitación, y que fue dado de baja honorablemente.

¿CUÁLES SON LOS RECURSOS PARA LAS VIOLACIONES DE ESTA LEY?

Un veterano calificado que no recibe una preferencia puede solicitar una orden judicial que requiera que el empleador público lo contrate. El Capítulo 35C no especifica otros remedios, pero es de suponer que un veterano despedido incorrectamente podría solicitar la reincorporación y / o el pago retroactivo como remedio.

¿CÓMO SE CUMPLE LA LEY?

La ley se aplica mediante acciones legales privadas. Un veterano al que se le niega una preferencia o que ha tenido su salario reducido puede elegir entre dos tipos de acciones legales o someter la disputa a arbitraje. El procedimiento para impugnar una terminación impropia no está especificado en la ley.

Día de los Veteranos

(Código de Iowa Sección 91A.5^a)

Los empleadores deben permitir que los veteranos de ciertas guerras tomen el Día de los Veteranos como feriados pagados si (1) el veterano estaría trabajando de otra manera, (2) el veterano lo solicita por escrito con 30 días de anticipación y (3) la ausencia del veterano no afectaría negativamente afectar la salud o seguridad pública o hacer que el empleador "experimente una interrupción económica u operativa significativa."