



Conozca Sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

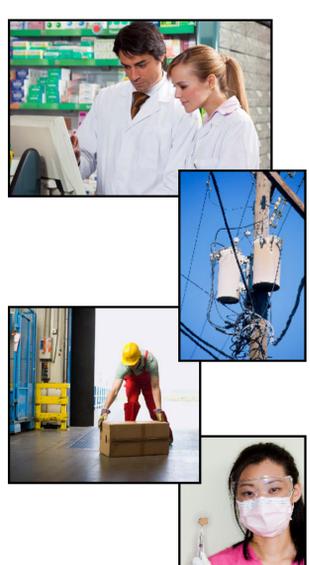
EMPLADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con o en un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL. Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

EMPLADORES:
• Usted tiene el derecho de notificar a su empleador o a la Iowa OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo.
• Usted también puede pedir que la Iowa OSHA no revele su nombre.
• Usted tiene el derecho de pedir a la OSHA que realice una inspección si usted piensa que en su trabajo existen condiciones peligrosas o poco saludables.



EMPLADORES:
• Usted debe proporcionar a sus empleados un lugar de empleo libre de peligros conocidos.
• Debe cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional emitidos bajo la Ley OSH.
• Una consulta a la OSHA de Iowa puede ayudar a identificar y corregir los peligros sin necesidad de citación o multas.



QUEJAS SOBRE EL OSHA PROGRAMA DE IOWA
Puede presentar una queja sobre las operaciones de la División de Trabajo de Iowa o la administración de la Ley OSH comunicándose con:
OSHA Regional Office
2300 Main Street, Suite 1010
Kansas City, MO 64108-2447
(816) 283-8745

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA
El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones penales civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

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

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios reactivos y una cantidad igual de daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos u otros incumplimientos.



SEGURO DE DESEMPEÑO

Si queda desempleado, puede ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo. Si todavía tiene empleo, pero trabaja menos horas que las horas de trabajo totales de su semana laboral regular a tiempo completo y está ganando menos de su salario regular a tiempo completo, puede tener derecho a beneficios parciales. Los beneficios del seguro de desempleo son posibles gracias a los impuestos pagados por este empleador. No se hacen deducciones de su sueldo para el seguro de desempleo.

La misma semana que quede sin empleo, puede presentar una nueva reclamación de seguro de desempleo en línea o personalmente.

EN LÍNEA Visite www.iowaworkforcedevelopment.gov y haga clic en el enlace de Solicitar por Desempleo. Debe presentar una reclamación inicial en la misma semana en que quede sin empleo o en las que se reduzcan sus horas de trabajo. Su reclamación de seguro de desempleo NO comienza en la fecha en que finalizó su trabajo o en que se redujeron sus horas de trabajo. Su reclamación se hace efectiva el domingo de la semana en que presente su solicitud.

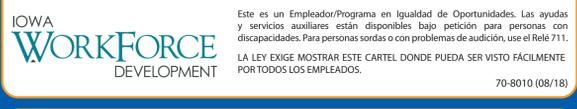
PERSONALMENTE Si no tiene acceso a una computadora, visite el Centro IowaWORKS. El retrazo en la presentación de una reclamación del seguro de desempleo puede resultar en la pérdida de todos o parte de los beneficios a los que puede tener derecho.

INFORMACIÓN Para obtener información completa sobre sus derechos y responsabilidades del seguro de desempleo, revise el Manual de Desempleo en www.iowaworkforcedevelopment.gov. Para registrarse para trabajar y obtener más información sobre trabajo disponible en su área, visite www.iowaworkforce.gov o visite el Centro IowaWORKS más cercano.

UBICACIONES DE LOS CENTROS IOWAWORKS

- Burlington • Decorah • Mason City
Carroll • Des Moines • Ottumwa
Cedar Rapids • Dubuque • Sioux City
Council Bluffs • Fort Dodge • Spencer
Creston • Iowa City • Waterloo
Davenport • Marshalltown

Para conocer la ubicación del Centro IowaWORKS más cercano, llame al: 866-239-0843 o visite www.iowaworkforcedevelopment.gov.



AVISO DE DÍA DE COBRO

Este es un Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles bajo petición para personas con discapacidades. Para personas sordas o con problemas de audición, use el RELE 711. LA LEY EXIGE MOSTRAR ESTE CARTEL DONDE PUEDA SER VISTO FÁCILMENTE POR TODOS LOS EMPLEADOS. 70-8010 (08/18)

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
• Se casó o divorció?
• Ganó o perdió a un dependiente?
• Cambió su nombre?
• Hubo grandes cambios en...
• Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
• El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
• Sus deducciones detalladas?
• Sus créditos fiscales?
• Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO
La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre empleo o durante el servicio de empleo.
PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidas, disciplines, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.
CUMPLIMIENTO El (La) Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.
LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

La Igualdad de Oportunidades de Empleo es la LEY

¿Qué significa la igualdad de oportunidades de empleo?
Garantiza el derecho de todas las personas a solicitar y ser considerados para oportunidades laborales sobre la base de la capacidad de la persona para hacer el trabajo. Mientras usted está empleado, no debe ser tratado injustamente debido a cualquiera de las características protegidas.

¿Qué abarca la ley?
El Capítulo 216 del Código de Iowa, según ha sido enmendado, (La Ley de Derechos Civiles de Iowa), prohíbe la discriminación en el empleo debido a:
Raza
Credo
Color
Sexo
Embarazo
Religión
Edad (18 o más)
Origen Nacional
Identidad de Género
Orientación Sexual
Discapacidad

¿A quién se aplica la ley?
• Personas que solicitan empleo con, o empleados de empleadores privados, gobiernos estatales y locales, e instituciones educativas públicas y privadas con cuatro o más empleados.
• Agencias de empleo, sindicatos, contratistas y subcontratistas, y programas de aprendizaje.

¿Qué otros recursos están disponibles para ayudar con un problema de discriminación?
También puede ponerse en contacto con la agencia local de derechos humanos, derechos civiles o relaciones humanas en su área, o con la Comisión de Igualdad de Oportunidades Boreales (EEOC), una agencia federal. El Distrito de EEOC. La oficina está ubicada en:
310 West Wisconsin Ave., Suite 800
Milwaukee, WI 53203-2292
414-297-1111

La EEOC hace cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional; la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA), que protege a las personas de 40 años o más; y la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA).

¿Qué medidas tomará una agencia?
El personal de la Comisión puede responder preguntas sobre sus derechos bajo la Ley y ayudarle a tomar las medidas necesarias para presentar una queja si decide presentar una reclamación. Una vez que se presente una queja, la Comisión tomará todas las medidas apropiadas para procesar la queja. No hay cargo por presentar una queja y usted no necesita un abogado para presentar una queja ante la Comisión.

¿Qué debo hacer si creo que he sido discriminado de manera negativa?
Debe ponerse en contacto inmediatamente con:
Comisión de Derechos Civiles de Iowa
400 E. 14th Street, Grimes Building
Des Moines, Iowa 50319
515-281-4121, 1-800-457-4416
515-242-5840 (FAX)
http://www.state.ia.us/government/crc

Puede comunicarse con la Comisión por teléfono o correo para obtener información o asistencia para presentar una queja. El horario de atención de la Comisión es de 8:00 am a las 4:30 pm, de lunes a viernes. Puede dejar un mensaje en el 515-281-4121 después del horario para que le devuelvan la llamada. Su queja debe ser presentada dentro de los 300 días siguientes a la acción discriminatoria. "La injusticia en cualquier lugar es una amenaza para la justicia en todas partes."— Martin Luther King, Jr.

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un periodo de 12 meses para:
• El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
• Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
• Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.
Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #2806C para obtener más información.
La licencia FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible si todas las siguientes condiciones aplican en su caso:
• Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
• Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
• Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.
Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".
Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica una de las siguientes condiciones:
• Usted trabaja para un empleador privado que tuvo en los últimos 12 meses al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior.
• Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
• Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DE IOWA
Salario Mínimo por Horas \$7.25
El salario mínimo aplica a la mayoría de asalariados que trabajan en Iowa. La mayoría de negocios al por menor y de servicios con utilidades menores a \$300,000 al año no están obligados a pagar el salario mínimo. La mayoría de empleados en cargos de supervisión y administrativos reciben un salario que no está cobijado por la ley. Los empleadores pueden pagar una tasa de empleo adicional de \$6.35 por los primeros 90 días naturales de empleo.
ACREDITACIÓN DE PROPINAS - La cuota patronal al régimen de punta para los empleados que habitualmente y regularmente recibe más de \$30.00 dólares al mes en los consejos debe ser de al menos \$4.35 dólares por hora.

Aplicación Legal
La División de Empleo de Iowa puede presentar acción legal contra los empleadores que violen la ley de salario mínimo del estado. Las partes pueden ordenar el pago de salarios atrasados. Ningún empleador puede discriminar negativamente o despedir a un empleado por presentar una queja o participar en un procedimiento bajo esta ley.

Información de Contacto
Iowa División de Salarios y Horas
150 Des Moines Street
Des Moines, IA 50309-1836
Teléfono: 515-275-5619 Fax: 515-725-4123
www.iowadivisionoflabor.gov

Salario Mínimo Familiar y Pago por Horas Extras
Las aplicaciones de la tasa salarial mínima bajo la ley federal difieren de las de la ley de Iowa. Los empleadores de Iowa deben cumplir con leyes más exigentes. Las horas extras están cobijadas por la Ley de Estándares Laborales Justos. Cualquier pregunta se debe dirigir a:
Departamento de Empleo de Estados Unidos
División de Salario y Horarios
210 Walnut Street
Des Moines, IA 50309
Teléfono: 515-284-4625
www.dol.gov

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS
USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado;
• usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
• usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
• usted regresó a trabajar o aplicarse para el empleo(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
• usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.
Si usted es elegible para ser reemplazado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.
DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted - es o fue miembro del servicio uniformado; - ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o - está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselo: - empleo inicial; - reemplazo - retención en el empleo - ascenso - o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.
PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO
• Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
• Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser restituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplazado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.
CUMPLIMIENTO
Si Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA.
• Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOLE o visite su página web en: https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: https://webapps.dol.gov/vets/vets/usserra
• Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Proceso Especial, según corresponda, para la representación.
• Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRA cometidas por el empleador.
Fecha de publicación — Mayo 2022

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

OSHA
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Todos los trabajadores tienen el derecho a:
• Un lugar de trabajo seguro.
• Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
• Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
• Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
• Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
• Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
• Ver cualquiera de las opciones de la OSHA emitidas a su empleador.
• Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
• Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
• Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.
• Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.
1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!



OSHA
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Todos los trabajadores tienen el derecho a:
• Un lugar de trabajo seguro.
• Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
• Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
• Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
• Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
• Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
• Ver cualquiera de las opciones de la OSHA emitidas a su empleador.
• Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
• Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
• Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.
• Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.
1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

