

Guía acerca de las leyes de trabajo de Idaho

IDAHO
DEPT. OF LABOR

GUIA ACERCA DE LAS LEYES DE TRABAJO DE IDAHO

La sección de horas y salarios de Departamento del Trabajo de Idaho es responsable del cumplimiento de las leyes de horas y salarios del Estado de Idaho, que incluyen el salario mínimo estatal y las leyes de pago de salario. A partir del año 2003, también somos responsable de administrar las provisiones de la ley estatal acerca de la autorización de licencias para los contratistas de trabajo agrícola.

Esta guía brinda información general acerca de las leyes laborales estatales y federales. Es para ser utilizada únicamente para propósitos de información y no substituye la ley. El Acta Federal de Normas de Trabajo Justas se puede encontrar en el título 29 del Código de los Estados Unidos, capítulo 8. La ley estatal acerca de los requisitos para el salario mínimo se puede encontrar en el Título 44, capítulo 15 del Código de Idaho; y la ley estatal acerca del pago de salarios se puede encontrar en el Título 45, Capítulo 6 del Código de Idaho. La ley acerca de la autorización de licencias para los contratistas de trabajo en agricultura se puede encontrar en el Título 44, Capítulo 16 del Código de Idaho. Si se necesita consejo legal, debe contactar a un abogado.

SALARIO MÍNIMO

A menos que exista una exención específica, todos los empleados sujetos a la ley de salario mínimo de Idaho deben recibir por lo menos

\$7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009. El salario mínimo federal aumentó a \$7.25 por hora a partir de la misma fecha.

Un "EMPLEADO CON PROPINA" es cualquier empleado que en su trabajo normal o regularmente recibe más de treinta dólares (\$30) al mes en propinas.

Para determinar el salario de un empleado con propina, las propinas combinadas con el pago del empleador deben ser igual al salario mínimo por hora. Si la suma de ambos no es igual al salario mínimo, el empleador debe pagar la diferencia. Será la responsabilidad del empleador el demostrar la cantidad en propinas que en verdad recibió el empleado.

Cualquier parte de propinas pagadas a un empleado, que sea compartida con otros empleados bajo un acuerdo para

reducir la competencia o algún arreglo similar, no se debe considerar, para el propósito de esta sección,

que trata de las propinas que en realidad recibe el empleado; por lo tanto, sólo se puede contar como crédito de propina, la parte de propinas con la que en realidad se queda el empleado.

El salario mínimo de un empleado con propina en Idaho es de \$3.35 por hora a partir del 24 de julio de 2009.

Es importante tener en cuenta que la ley del salario mínimo de Idaho se aplica a todos los empleados de Idaho a menos que estén bajo las excepciones específicas que aparecen en el Código de Idaho §44-1504.

Aunque los negocios o las empresas están bajo las excepciones de pagar el salario mínimo si cumplen con la prueba de volumen de dólares del, Acta Federal de Normas de Trabajo Justas, aún están sujetos a las provisiones de la ley del salario mínimo de Idaho.

Los nuevos empleados, menores de veinte (20) años de edad pueden recibir como pago \$4.25 por hora durante los primeros noventa (90) días consecutivos del calendario en los que hayan trabajado con un empleador.

EXCEPCIONES DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE IDAHO

La ley del salario mínimo de Idaho no se aplica para ninguna persona empleada de buena fe o en auténtica capacidad ejecutiva, administrativa o profesional; para ninguna persona empleada en servicio doméstico; para ninguna persona empleada como vendedor particular; para ningún empleado por temporada de un programa de campamento sin fines de lucro; ni para ningún joven menor de dieciséis (16) años que trabaje medio tiempo o que realice diversos trabajos que no excedan un total de cuatro (4) horas al día trabajando para un (1) empleador; ni para cualquier empleado individual en agricultura si: tal empleado es el padre, cónyuge, hijo u otro miembro de la familia inmediata del empleador; o si tal empleado es mayor de dieciséis (16) años de edad y es empleado como obrero para la cosecha y se le paga en una base de trabajo remunerado por unidad de trabajo, en una transacción que ha sido y que por costumbre y generalmente se reconoce

como pago por unidad de trabajo en la región del empleo, y viaja a diario desde la residencia permanente hasta la granja o finca en la que está empleado y ha estado empleado en el área de la agricultura por menos de trece (13) semanas durante el año calendario anterior; ni si tal empleado tiene dieciséis (16) años o menos y está empleado como obrero para la cosecha, se le paga en una base de trabajo remunerado por unidad de trabajo en una transacción que ha sido y que por costumbre y generalmente se reconoce como pago por unidad de trabajo en la región del empleo, y es empleado en la misma finca o granja en la que trabaja alguno de sus padres o la persona que representa a alguno de los padres, y se le paga con la misma base de trabajo remunerado por unidad de trabajo con la que se le paga a los empleados mayores de dieciséis (16) en la misma granja o finca; ni si tal empleado está trabajando principalmente en la producción de ganado.

Se debe tener en cuenta que el Acta Federal de Normas de Trabajo Justas no contiene las mismas excepciones para el salario mínimo que las excepciones para el salario mínimo del Estado de Idaho. Los empleadores deben consultar con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos antes de utilizar las excepciones del salario mínimo.

QUIÉNES TIENEN COBERTURA BAJO LAS PROVISIONES FEDERALES DE TIEMPO EXTRA Y SALARIO MÍNIMO DEL ACTA FEDERAL DE NORMAS DE TRABAJO JUSTAS (SIGLA EN INGLÉS FLSA)

Todos los empleados de algunas empresas que tengan personas que trabajen en el comercio interestatal; que produzcan bienes para el comercio interestatal; que manejen, vendan o de otra manera trabajen con bienes o materiales que hayan sido introducidos o producidos para tal comercio por cualquier persona, tienen cobertura bajo el Acta Federal de Normas de Trabajo Justas. Una empresa con cobertura son las actividades relacionadas, que son realizadas a través de una operación unificada o un control común, por cualquier persona o personas para un propósito de negocio común y:

- (1) cuyo volumen grueso de ventas anuales por concepto de negocios realizados no sea menor de \$500,000 (sin contar con los impuestos indirectos en el nivel de venta al por menor que aparecen indicados aparte; o
- (2) esté involucrada con el funcionamiento de un hospital, una institución que se ocupa principalmente del cuidado de los enfermos, los ancianos o las personas con problemas mentales que vivan en las instalaciones; con un colegio para los niños con incapacidades mentales o físicas o para los niños genios; con un preescolar; con una escuela primaria o secundaria; o con una institución de educación superior ya sea con o sin fines de lucro; o

(3) es una actividad de una agencia pública.

Los empleados de las firmas que no son empresas que están bajo la cobertura del Acta Federal de Normas de Trabajo Justas, pueden aún estar sujetos a las provisiones relacionadas con salario mínimo, pago por tiempo extra y trabajo de menores de edad si están contratados individualmente en el comercio interestatal o en la producción de bienes para el comercio interestatal, o con cualquier ocupación o proceso muy relacionado con el comercio interestatal directamente esencial para tal producción. Tales empleados incluyen a las personas que trabajan en comunicaciones o transporte; usan constantemente el correo, los teléfonos o el telégrafo para comunicarse interestatalmente, o que llevan los registros de las transacciones interestatales; que manejan, embarcan o reciben bienes que se mueven en un comercio interestatal; que regularmente pasan las líneas estatales en el cumplimiento de su trabajo; o que trabajan para empleadores independientes que contratan para realizar trabajos de oficina, de conserjería, de mantenimiento u otro trabajo para firmas que estén relacionadas con el comercio interestatal; o trabajan en la producción de bienes para el comercio interestatal.

Los trabajadores de servicio doméstico como trabajadores por día, amas de llaves, conductores, cocineros o niñeros de tiempo completo tienen cobertura sí: (1) los salarios efectivos de un empleador son de al menos

\$1,000 en un año calendario (o la cantidad designada de acuerdo con una provisión de ajuste en el Código del Servicio Interno de Impuestos (Internal Revenue Service), o (2) trabajan un total de más de ocho (8) horas semanales para uno o más empleadores.

TIEMPO EXTRA

De acuerdo con el Acta Federal de Normas de Trabajo Justas, y con excepción como más adelante en otras circunstancias se indica, ningún empleador debe emplear a una persona por más de cuarenta (40) horas por semana y durante siete (7) períodos consecutivos de veinticuatro (24) horas a menos que tal empleado reciba compensación por el empleo que exceda las cuarenta (40) horas y con una tasa no menor a la de una y media (1-1/2) veces la tasa de pago regular de un empleado.

Semana de trabajo: Una semana de trabajo es un período de 168 horas durante siete (7) períodos consecutivos de 24 horas. Puede comenzar en cualquier día de la semana y a cualquier hora del día establecida por el empleador. Para lo relacionado con el pago de tiempo extra, cada semana de trabajo se cuenta por separado; no pueden existir promedios de dos (2) o más semanas.

CÁLCULO DEL TIEMPO EXTRA PARA LOS EMPLEADOS ASALARIADOS

A menos que estén exentos específicamente bajo las provisiones el Acta Federal de Normas de Trabajo Justas, los empleados asalariados deben recibir el pago del tiempo y medio por todas las horas trabajadas que excedan cuarenta (40) horas en una semana de trabajo.

Los siguientes son ejemplos de excepciones que son ilustrativas pero no exhaustivas. Estos ejemplos no definen las condiciones para cada excepción.

EXCEPCIONES DE LA FLSA DEL PAGO DEL SUELDO MÍNIMO Y DEL TIEMPO EXTRA

- (1) Empleados ejecutivos, administrativos, y profesionales que incluyen profesores y personal administrativo académico en escuelas primarias y secundarias, empleados de ventas particulares, y empleados en algunos trabajos relacionados con computadores como aparece definido en las disposiciones del Departamento de trabajo;
- (2) Empleados de algunos establecimientos recreativos o de diversión por temporada, empleados de algunos periódicos pequeños, marineros empleados en embarcaciones extranjeras, empleados en trabajos relacionados con actividades de pesca, y empleados que trabajan en el reparto de periódicos;
- (3) Personas que trabajaron en granjas o fincas empleadas por personas que no utilizan más de 500 "días-hombre" para trabajos agrícolas en cualquier o trimestre del calendario del año calendario anterior;
- (4) Niñeras ocasionales y personas empleadas como acompañantes para los ancianos o enfermos.

EXCEPCIONES DE LA FLSA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRA

- (1) Algunos empleados comisionados de establecimientos de servicio o venta al por menor; trabajadores de ventas de autos, camiones, implementos agrícolas, botes o aviones; empleados de repuestos y mecánicos de servicio de autos, camiones o implementos agrícolas que estén empleados en establecimientos que no fabrican estos productos sino que venden los productos a los compradores finales;
- (2) Empleados de ferrocarriles y transportadores aéreos, conductores de taxi, algunos empleados de transportadores de automóviles, marineros de embarcaciones estadounidenses, y empleados de reparto local a quienes se les paga según planes de tasa de viaje aprobada;
- (3) Anunciadores, editores de noticias, e ingenieros jefes de algunas emisoras no metropolitanas;
- (4) Trabajadores de servicio doméstico que viven en la residencia del empleador;

- (5) Empleados de teatros de cine; y
- (6) Trabajadores de fincas o granjas (agrícolas)

EXCEPCIONES PARCIALES DE LA FLSA PARA EL PAGO DE TIEMPO EXTRA

- (1) Las excepciones de pago de tiempo extra parcial aplican para los empleados que están involucrados en algunas actividades de productos agrícolas y para los empleados de algunos distribuidores de cargas de petróleo.
- (2) (2) Los hospitales y los establecimientos de atención residencial pueden adoptar, tras realizar un acuerdo con los empleados, un período de 14 días en vez de la semana de trabajo usual de siete (7) días si a los empleados se les paga al menos el tiempo y medio de las tasas normales por concepto de las horas extra trabajadas y que excedan las ocho (8) horas en un día y las 80 en un período de trabajo de 14 días, sin importar el número de horas extras.
- (3) A los empleados que no poseen diploma de bachiller o de escuela secundaria o que no han alcanzado el nivel educativo de 8° grado, se les puede solicitar que pasen 10 horas por semana de trabajo dedicadas a educación remedial de lectura o preparación en otras habilidades básicas, sin recibir pago de tiempo extra completo ni de medio tiempo por dichas horas. Sin embargo, los empleados deben recibir sus sueldos normales por las horas que pasen en este entrenamiento y este entrenamiento no debe ser específicamente trabajo.

Para recibir información acerca de la el Acta de Normas de Trabajo Justas y el salario mínimo federal, contacte:

Norte de Idaho

Departamento de trabajo de los Estados Unidos
División de horas y salarios

Suroeste y Este de Idaho

Departamento de trabajo de los Estados Unidos
ESA, Wage and Hour Division
(División de horas y salarios)
1150 N. Curtis Road, Suite 202
Boise, ID 83706
Teléfono (208) 321-2987, o (503)
326-3057 (Portland, OR) FAX: (208) 321-2991
Sitio Web de FLSA:
www.dol.gov/esa/wdh/

PROVISIONES DEL TRABAJO DE MENORES

Las leyes de trabajo de menores de Idaho se encuentran en el Código de Idaho §44-1301 hasta §44-1308. Las violaciones a las leyes de trabajo de menores de Idaho se deben presentar ante el oficial probatorio o ante la junta de fideicomisarios en el condado en el que se presenten las violaciones.

Para los negocios o empresas que tengan cobertura bajo el Acta Federal de Normas de Trabajo Justas, las leyes de trabajo de menores las hace cumplir el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Las leyes de trabajo de menores el Acta Federal de Normas de Trabajo Justas están diseñadas para proteger las oportunidades educativas de los menores y para prohibir que los empleen en trabajos bajo condiciones que perjudiquen su salud o bienestar. Las provisiones incluyen restricciones para las horas de trabajo de los menores de dieciséis (16) años y enumeran reglamentos de los empleos peligrosos para los trabajos agrícolas y no agrícolas que la Secretaría de Trabajo ha catalogado como demasiado peligrosos para ser realizados por los menores. Para mayor información acerca de los empleos prohibidos contacte las oficinas del Departamento de Trabajo antes mencionadas.

CERTIFICADOS PARA APRENDICES / PRINCIPIANTES

Bajo ciertas circunstancias se puede conceder un certificado especial que permita pagar un salario inferior al mínimo. Dicho certificado se puede obtener del Director de Departamento del Trabajo de Idaho antes de pagar un salario inferior al mínimo.

LA LEY DE IDAHO NO EXIGE

1. pago por vacaciones, días festivos, indemnización o enfermedad;
2. notificación por despido o causas para el despido;
3. períodos de descanso, interrupciones, horas de almuerzo, días de fiesta libres, o vacaciones;
4. tarifas de pago por prima para los fines de semana o los días festivos laborados;
5. aumentos en el pago o beneficios adicionales; o
6. un límite del número de horas que un empleado pueda trabajar por día o semana para los empleados que tengan dieciséis (16) años de edad o que sean mayores de dieciséis.

Estos puntos se pueden acordar entre el empleador y el empleado o a través de sus representantes autorizados. Si existe un cambio a la política vigente, el empleado debe ser notificado antes de realizar el cambio, y no se podrá privar a los empleados de los beneficios ya adquiridos o acumulados.

ARCHIVO DE LOS REGISTROS

Los registros de los empleados se deben archivar por un mínimo de tres años. Los registros no se deben llevar en ningún formato particular y no hay necesidad de utilizar relojes registradores de tiempo de entrada y salida de los empleados. Dichos registros deben incluir:

1. información personal que contenga el nombre del empleado, la dirección de la residencia, la ocupación, el

2. sexo y la fecha de nacimiento (si es menor de 19 años de edad);
2. hora y día en que comienza la semana de trabajo;
3. total de horas trabajadas por día y por semana de trabajo;
4. ganancias totales por el tiempo exacto diario o semanal;
5. tarifa de pago normal por hora;
6. pago total de horas extras por cada semana de trabajo;
7. deducciones de los salarios;
8. salarios totales pagados cada período de pago;
9. fecha de pago de salarios y pago del período cubierto.

Horas trabajadas: Los empleados deben recibir pago por todas las horas laboradas en una semana de trabajo. En general, "las horas trabajadas" incluyen todo el tiempo que el empleado está de servicio, o en las instalaciones del empleador, o en cualquier otro lugar de trabajo prescrito. También incluyen cualquier período adicional que a un empleado se le haya autorizado o permitido trabajar.

LEY DEL PAGO DE SALARIO

Código de Idaho §45-606 hasta §45-617:

1. Por despido o terminación de contrato de cualquiera de las partes, sea el empleador o el empleado, se deben pagar todos los salarios adeudados al empleado en la fecha más cercana al siguiente día normal de pago programado o dentro de los siguientes diez (10) días a la terminación, excluyendo los fines de semana y los días festivos. Si el empleado pasa una solicitud por escrito para recibir el pago de sus salarios antes, se le deben pagar todos los salarios adeudados dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo los fines de semana y días festivos. Código de Idaho §45-606.
2. A menos que estén excluidos de los requisitos de salario mínimo de la ley del salario mínimo de Idaho, los empleados a quienes no se les paga en una base de salario o por hora, deben recibir pago de al menos el salario mínimo vigente por todas las horas trabajadas en el período de pago inmediatamente anterior al despido o la terminación del empleo. El pago del salario mínimo se debe realizar dentro de los mismos límites de tiempo provistos en el Código de Idaho §45-606.
3. Si un empleador no paga todos los salarios adeudados tal como lo requiere la ley, dicho empleador puede estar sujeto a multas por la cantidad de salarios iguales a la tarifa de salario normal del empleado, como si el empleado hubiera prestado servicio de la manera en la que estaba empleado, por cada día que el empleador incumpla el pago o esté en mora, hasta por quince (15) días, y por un máximo de \$750.00. Código de Idaho §45-607.

4. Cada empleador debe pagar todos los salarios adeudados a sus empleados al menos una vez durante cada mes calendario en días de pago regularmente designados con anterioridad. El final del período de pago para el cual el pago se realiza en un período de pago regularmente, no debe ser mayor a los quince (15) días antes de tal día de pago regular. Código de Idaho §45-608.
5. Si el día de pago regular cae en un día libre, el pago se debe realizar el día laboral anterior. Código de Idaho §45-608.
6. Ningún empleador debe retener o desviar ninguna parte del salario de los empleados a menos que: a) una ley estatal o federal le solicite o autorice al empleador a hacerlo; o b) si el empleador tiene una autorización escrita del empleado para realizar deducciones con un propósito legal. Código de Idaho §45-609.
7. Los empleadores deben proporcionar a cada empleado un informe de las deducciones realizadas de sus salarios por cada período de pago que se hayan realizado tales deducciones. Código de Idaho §45-609.
8. Cada empleador debe notificar a sus empleados en el momento de la contratación, la tarifa de pago y el día de pago programado. Código de Idaho §45-610.
9. Cada empleador debe notificar a sus empleados de cualquier reducción en sus salarios de pago **antes de realizar el trabajo**. Código de Idaho §45-610.
10. Cuando hay una impugnación sobre la cantidad de salarios adeudados a un empleado, el empleador deberá pagar la porción que no esté impugnada sin ninguna condición. Código de Idaho §45-611.
11. Si un empleado recibe un cheque por concepto de los salarios cuando no hay ningún endoso escrito en el cheque, no debe constituir una liberación o eximición respecto a la cantidad impugnada. Código de Idaho §45-611.
12. Las demandas por salarios presentadas ante Departamento del Trabajo de Idaho están limitadas por la misma cantidad de dólares que las del Departamento de Demandas Menores de la División de Magistrados de la Corte de Distrito. Código de Idaho §45-617.
13. Ningún empleador debe despedir a un empleado o de ninguna manera tomar represalias contra un empleado por hacer valer sus derechos bajo la ley de pago de salario y la ley del salario mínimo. Código de Idaho §45-613.

14. Se constituye en ofensa criminal de delito menor el hecho de que un empleado presente una demanda falsa por sus salarios. Código de Idaho §45-612.

Los formatos para interponer demandas por salarios están disponibles en las oficinas locales de Departamento del Trabajo de Idaho o en nuestro sitio web en la sección de horas y salarios de Departamento del Trabajo de Idaho en Boise. Si usted tiene alguna duda o pregunta acerca de la ley de pago de salarios, por favor, llame a Departamento del Trabajo de Idaho o cualquiera de sus oficinas locales o a la oficina de que le quede más cercana.

Si tiene preguntas acerca de la discriminación por raza, color, incapacidad, edad, sexo, nacionalidad de origen o religión, debe dirigirse a:

Idaho Human Rights Commission
(Comisión de derechos humanos de Idaho)
317 W. Main St.
2nd Floor
Boise, ID 83735-0660
Phone: (208) 334-2873 or
Toll free: (888) 249-7025
Web: humanrights.idaho.gov

Si tiene preguntas respecto a accidentes ocurridos en el trabajo o acerca de los beneficios de compensación a los trabajadores, debe dirigirse a:

Idaho Industrial Commission
700 So. Clearwater Lane
Boise, ID 83712 or
P.O. Box 83720
Boise, ID 83720-0041
Phone: (208) 334-6000 or
Toll free: (800) 950-2110
Web: iic.idaho.gov

Si tiene preguntas respecto a la compensación por desempleo y la cobertura de impuestos se debe dirigir a la oficina local de Departamento del Trabajo de Idaho.

AUTORIZACIÓN PARA CONTRATISTAS DE TRABAJO AGRÍCOLA

Un contratista de trabajo agrícola es cualquier persona o entidad de negocios o empresa que con fines de lucro o por dinero u otra compensación, contrata, solicita, emplea, proporciona o transporta inmigrantes o trabajadores agrícolas de temporada.

Los contratistas de trabajo agrícola deben: (1) tener autorización de Departamento del Trabajo de Idaho y pagar una tasa de autorización anual; (2) pagar un compromiso o fianza de seguridad para cubrir los salarios no pagados; (3) adquirir un seguro para autos para todos los vehículos utilizados en los trabajos de contratación laboral agrícola; (4)

tener cobertura para la compensación de los trabajadores para todos los empleados; y (5) proporcionar a todos los empleados en el momento de la contratación la información completa acerca de las condiciones del empleo incluyendo la tarifa de pago, los beneficios que les brindará el contratista de trabajo agrícola y todos los gastos deducibles de los salarios de los trabajadores agrícolas.

Algunos contratistas agrícolas están exentos de los requisitos de la ley de autorización para contratistas de trabajo agrícola de Idaho. Dado que las excepciones apenas se definen, un

contratista de trabajo agrícola debe revisar cuidadosamente las excepciones que aparecen en el Código de Idaho §44-1602.

Los agricultores que utilicen un contratista autorizado por Departamento del Trabajo de Idaho no serán responsables bajo la ley de Idaho, por ningún salario que el contratista agrícola deje de pagar. El contratista agrícola autorizado seguirá siendo el empleador de los trabajadores agrícolas y será el único responsable del pago de sus salarios.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE IDAHO HORAS Y SALARIOS — labor.idaho.gov/wh — 1 (800) 843-3193

OFICINA DEL ÁREA DE BOISE

219 W. Main St.
Boise, ID 83735-0030
Teléfono: (208) 332-3570
Fax: (208) 639-3257

Daniel Rodriguez, Oficial de cumplimiento laboral
Teléfono: (208) 332-3570 ext. 3192
Fax: (208) 639-3257
Email: Daniel.Rodriguez@labor.idaho.gov

Artie Holmes, Program Supervisor
Teléfono: (208) 236-6710 ext. 3659
Email: Artie.Holmes@labor.idaho.gov

CENTRAL IDAHO

Mini-Cassia / Burley Local Office

127 W. Fifth St. N.
Burley, ID 83318-3457
Linda Castaneda, Oficial de cumplimiento laboral
Teléfono: (208) 678-5518 ext. 3128
Fax: (208) 639-3257
Email: Linda.Castaneda@labor.idaho.gov

SOUTHWESTERN IDAHO

Canyon County Local Office

4514 Thomas Jefferson St.
Caldwell, ID 83605-5100
Marina Reynoso, Oficial de cumplimiento laboral
Teléfono: (208) 364-7781 ext. 3195
Fax: (208) 639-3257
Email: Marina.Reynoso@labor.idaho.gov

EASTERN IDAHO

Pocatello Local Office

430 N. Fifth Ave.
Pocatello, ID 83205-4087
Artie Holmes, Oficial de cumplimiento laboral
Teléfono: (208) 236-6710 ext. 3659
Fax: (208) 639-3257
Email: Artie.Holmes@labor.idaho.gov

NORTHERN IDAHO

Kootenai County Local Office

600 N. Thornton St.
Post Falls, ID 83854
Lorna Marion, Oficial de cumplimiento laboral
Teléfono: (208) 457-8789 ext. 3845
Fax: (208) 639-3257
Email: Lorna.Marion@labor.idaho.gov

*La información que se provee en esta publicación es de parte de la Sección de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de Idaho. Se provee para propósitos informativos y educativos solamente y **no** constituye consejo legal. Las declaraciones expresadas aquí pueden cambiar debido a hechos y antecedentes adicionales. Si usted necesita consejo legal, le animamos para que consulte con un abogado que está activamente practicando la ley y que pertenece a la barra de abogados de su jurisdicción o a la barra de abogados de Idaho.*

Rev. 7/2014