

Los Trabajadores Tienen Derechos de Pago Importantes Bajo Leyes Federales y Leyes de Iowa

- ♦ **La Ley de Normas Justas de Trabajo** (siglas en inglés FLSA) requiere que empleadores paguen un salario mínimo y un pago premio (tiempo y medio) para todo trabajo en exceso de 40 horas en una semana. Cubre negocios privados con ingresos de al menos \$500,000, hospitales, centros de cuidado, y otras instituciones, escuelas, y agencias públicas.
- ♦ **La Ley de Iowa del Salario Mínimo** (Capítulo 91D del Código de Iowa) es similar al FLSA, pero incluye empleadores adicionales – esos con ingresos de al menos \$300,000 y cualquier lavandería o reparador de telas, construcción, hospital o institución, escuela o guardería infantil, instituciones de educación superior, o agencia pública. El salario mínimo de Iowa y federal son iguales actualmente, pero cuando sean diferentes, el más elevado aplica para trabajadores cubiertos por las dos leyes.
- ♦ **El Acta de Cobro de Pagos de Salarios de Iowa** (Capítulo 91A del Código de Iowa) incluye reglas comprensivas sobre cómo y cuándo los trabajadores deben ser pagados.

La mayoría de los trabajadores en Iowa están bajo el alcance de cada una de estas leyes. Este folleto contiene una introducción a los derechos importantes que estas leyes proveen a trabajadores en Iowa.

¿A donde puedo ir si creo que mis derechos fueron vulnerados, o para recibir más información?

Si tiene preocupaciones sobre sus derechos de pagos de salarios bajo las leyes federales, (como salario mínimos y sobretiempo) contacte el Departamento de Trabajo de EE.UU.:

Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor
Des Moines District Office
Federal Building, 210 Walnut Street, Room 643
Des Moines, IA 50309-2407
Teléfono: 515-284-4625
www.dol.gov/whd/

Si tiene preguntas sobre sus derechos de pagos de salarios bajo las leyes de Iowa (por ejemplo, salario mínimo, puntualidad de pago, deducciones de nómina, o problemas con tarjetas de nómina), contacte la división de trabajo de Iowa:

Iowa Division of Labor
1000 East Grand Ave
Des Moines, IA 50319-0209
Teléfono: 515-725-5619
www.iowadivisionoflabor.gov

Si tiene preguntas sobre estas leyes u otras leyes bajo el alcance de trabajadores de Iowa, puede contactar al Centro de Labor de la Universidad de Iowa a 319-335-4144 o labor-center@uiowa.edu. Para más detalles sobre estas y otras leyes, vea el Manual de Derechos Laborales de Iowa disponible en <https://laborcenter.uiowa.edu>

Trabajadores de Iowa: ¡Conozcan sus Derechos Básicos de Pago de Salarios!

- ♦♦♦ Derechos legales sobre pago de salarios bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo y las leyes de Iowa



Centro de Labor de la Universidad de Iowa
Diciembre 2017

1. Derecho a un Talón de Pago

De acuerdo a la ley de Iowa (Capítulo 91A), cada día de pago regular, empleadores deben proveer cada empleado con un comprobante con cada hora trabajada, salarios recibidos, y cualquier deducción. Si el comprobante solo es disponible por el internet, el empleador debe proveerle al empleado acceso gratis y sin restricciones a un imprimador para imprimir el comprobante.

Empleadores deben también proveer un comprobante escrito, y pormenorizado, de ganancias, deducciones, y una explicación de cómo los salarios fueron calculados, a 10 días de una petición por un empleado.

2. Salario Mínimo: Por lo Menos \$7.25 por Cada Hora de Trabajo

El salario mínimo en Iowa es \$7.25/hora.

La ley de Iowa (Capítulo 91D) requiere que trabajadores quienes reciben propinas sean pagados por lo menos \$4.35/hora. Si sus salarios más propinas no suman por lo menos \$7.25 por cada hora trabajada, el empleador debe pagar la diferencia.

Conforme a las leyes federales y las leyes de Iowa, empleados recién contratados bajo la edad de 20 años deben ser pagos no menos de \$6.35/hora durante sus primeros 90 días calendarios de empleo.

Empleados deben ser pagados por todas horas trabajadas, incluyendo todo el tiempo que el empleado sea requerido estar en los locales o estar de turno y todo tiempo que el empleado sea permitido cumplir labor que beneficie al empleador.

3. Pago de Sobretiempo Después de 40 Horas

Bajo FLSA, la mayoría de los trabajadores deben ser pagados tiempo y medio de su tasa regular por todas horas en exceso de 40 horas en una semana de trabajo. Hay reglas especiales para algunos trabajos administrativos, profesionales, agrícola, trabajo estacional, y otros trabajos específicos.

4. Ninguna Deducción no Autorizada

La ley de Iowa (Capítulo 91A) les prohíbe a empleadores retener cualquier porción de los salarios de un empleado al menos que la deducción sea requerida o permitido por ley, por una orden judicial, o por autorización escrita del empleado para su beneficio.

Ninguna deducción de salario se permite por: falta de fondos, danos a la propiedad, propiedad perdida o robada, propinas, costos para equipo de protección personal, o costos para mudanzas de empleados en exceso de \$20.

5. Pago Consistente y a Tiempo

La ley de Iowa (Capítulo 91A) requiere que empleadores paguen trabajadores por completo dentro de 12 días del fin del periodo de pago, excluyendo los domingos y días feriados. El periodo de pago debe ser fijado por adelantado, no puede ser más largo que mensualmente, y debe ser a intervalos consistentes.

Un reclamo de reembolso de trabajador por costos autorizados por un empleador debe ser pagado dentro de 30 días.

Un empleado despedido o suspendido debe ser pagado toda compensación debido en el próximo día de pago regular.

6. Método de Pago

Conforme a la ley de Iowa (Capítulo 91A), empleadores deben pagar trabajadores en efectivo o por cheque bancario, depósito directo a una cuenta bancario de elección del empleado, u otro método al cual el empleado ha autorizado por escrito.

Se puede utilizar una tarjeta de nómina si el empleado acuerda por escrito, los fondos son disponibles el día de pago o antes del día de pago, y el empleado es permito acceso al salario completo sin multas o cargos.

7. El Derecho a Reclamar Pago

Todos los trabajadores, independiente de estatus migratorio, tienen el derecho a hablar a su empleador, abogado, compañeros de trabajo, y agencias del gobierno sin reservas para defender sus derechos de pago de salario. Despedir o discriminar contra un empleado por reclamar su pago o por ayudar a un compañero de trabajo reclamar su pago es ilegal.

Trabajadores que creen que sus derechos fueron vulnerados pueden hacer un reclamo con una agencia del gobierno o presentar su propia demanda en el juzgado. El Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable por hacer cumplir leyes federales del pago de salarios. La División de Trabajo de Iowa es responsable por hacer cumplir la ley del salario mínimo de Iowa y del cobro de pagos salarios. No hay cargos por radicar una querrela con estas agencias federales o estatales. Trabajadores quienes presentan sus propias demandas en el juzgado, representados por abogados privados, pueden pedir que sus gastos legales por un caso exitoso sean pagados por el empleador.