

Otras leyes laborales de Michigan

Además de la Ley de Pagos de salarios y Beneficios Adicionales, la División de Salarios y Horas también administra:

Ley de Salario Mínimo de Michigan (MWL, por sus siglas en inglés)

PA 337 de 2018, la Ley de Mejora del Salario de los Trabajadores, y sus modificaciones, establece el salario mínimo, incluidas las tasas de salario submínimo para ciertos empleados, el pago de horas extras y el mantenimiento de registros y las normas de igualdad salarial.

Ley de Licencia Médica Remunerada (PMLA, por sus siglas en inglés)

PA 338 de 2018, y sus modificaciones, establece los requisitos de licencia médica remunerada, los montos de acumulación, el uso permitido y las normas de mantenimiento de registros para ciertos empleados elegibles.

Ley de Normas de Empleo Juvenil (YESA, por sus siglas en inglés)

PA 90 de 1978, y sus modificaciones, proporciona normas en relación con el empleo juvenil en el estado de Michigan.

Trata de personas

PA 62 de 2016, requiere la publicación de ciertas notificaciones relativas a la trata de personas por ciertas entidades.

Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica de Michigan

Este folleto solo está destinado a la información general. No incluye las disposiciones de la ley 390, la ley pública de 1978.

Para conocer las leyes administradas por la División de Salarios y Horas, póngase en contacto con:

División de Salarios y Horas

Stevens T. Mason Building
530 W. Allegan St. Lansing, MI 48933
(517) 284-7800

Southeast Michigan

Cadillac Place
3026 W. Grand Blvd., Suite 2-750
Detroit, MI 48202

Dirección Postal:

PO Box 30476
Lansing, MI 48909-7976

Línea gratuita: 1-855-4MI-WAGE
(1-885-464-9243)

www.michigan.gov/wagehour

WHD-9801
Impreso: 12/2023
Total de copias: 10.000
Costo: \$1.755,05; Costo por unidad: \$0,18

LA LEY DE PAGOS DE SALARIOS Y BENEFICIOS ADICIONALES



MICHIGAN DEPARTMENT OF
LABOR & ECONOMIC
OPPORTUNITY

SALARIO Y HORA



La Ley de Pagos de salarios y Beneficios Adicionales establece que los empleados deben:

- Recibir los salarios percibidos de forma regular: semanal, quincenal, bimensual o mensualmente. Los cosechadores deben cobrar al menos una vez a la semana, salvo que se especifique lo contrario en un contrato escrito.
- Recibir una compensación por los beneficios adicionales obtenidos de acuerdo con un contrato escrito o una política escrita, como el pago de: un día festivo, tiempo libre por enfermedad o lesión, tiempo libre por vacaciones o razones personales, bonificaciones o gastos autorizados incurridos durante el empleo.
- Recibir los salarios percibidos en el día de pago regular programado para el período en el que el empleado renuncia o es despedido. Los cosechadores deben recibir el pago en el plazo de un día tras el despido o deben recibir el pago en un plazo de tres días tras la renuncia.
- Recibir el salario sin deducciones, salvo las exigidas por ley, el convenio colectivo o la autorización escrita y firmada del empleado.

Recibir un recibo de pago retenido en el momento del pago de los salarios indicando las horas trabajadas, los salarios brutos pagados, un desglose de las deducciones y las fechas por las que se perciben los salarios.
- Recibir el salario en efectivo, cheque u orden de pago, depósito a la tarjeta de débito o depósito directo autorizado en un banco o cooperativa de crédito.

Ser contratados y permanecer empleados sin pagarle al empleador una cuota u otra contraprestación.
Excepción: las tarifas pagadas a las agencias de empleo.

La Ley de Pagos de salarios y Beneficios Adicionales establece que los empleadores deben:

- Mantener registros durante tres años que indiquen el nombre, la dirección, la fecha de nacimiento, la clasificación, la tarifa de pago, el total de horas trabajadas en cada período de pago, el total de los salarios pagados y un desglose de los beneficios adicionales.
- Proporcionar a la División de Salarios y Horas los registros de pago u otros documentos relevantes para una investigación o procedimiento.
- Pueden deducir los pagos excesivos de salarios o beneficios adicionales debidos a errores matemáticos o tipográficos en condiciones especiales. Ponerse en contacto con la División de Salarios y Horas para conocer las directrices para deducir los pagos excesivos.
- Los empleadores pueden estar sujetos a intereses y sanciones civiles después de que se concluya una investigación de hasta \$1.000 por cada uno por no mantener o no presentar los registros requeridos y/o por no pagar los salarios o beneficios adicionales que la División de Salarios y Horas considere debidos, más daños y perjuicios por el doble de la cantidad debida.
- No puede despedir o tomar otras medidas discriminatorias contra un empleado que haya presentado una queja sobre salarios o beneficios adicionales, que haya iniciado un procedimiento en virtud de la ley, que haya testificado en un procedimiento o que haya ejercido un derecho otorgado por la ley en nombre de otros empleados.

Presentar una queja

La Ley de Pagos de salarios y Beneficios Adicionales cubre a la mayoría de los empleados y empleadores de Michigan. Un empleado que crea que su empleador ha infringido esta ley puede presentar una queja ante la División de Salarios y Horas. Se debe presentar una queja por falta de pago de salarios o beneficios adicionales dentro de los 12 meses del supuesto incumplimiento.

Una queja en la que se alegue un despido u otro tipo de discriminación por haber presentado una queja sobre salarios o beneficios adicionales o por haber hecho valer un derecho previsto en la Ley de Pagos de Salarios y Beneficios Adicionales debe presentarse en un plazo de 30 días a partir del despido o de la fecha en que se redujo el salario.

Si una reclamación no puede resolverse de manera informal, la División de Salarios y Horas emitirá una decisión por escrito que el empleado y el empresario podrán apelar. Se programará una audiencia ante un juez de derecho administrativo. Se espera que el empleador y el empleado asistan a la audiencia administrativa para dar testimonio en relación con la reclamación. El funcionario de la audiencia confirmará, modificará o revocará la decisión. Puede apelarse la decisión en el tribunal del circuito.

La División de Salarios y Horas no garantiza el pago de los salarios y beneficios adicionales obtenidos. El cobro depende de la capacidad económica del empleador para pagar, el cierre de la empresa, la declaración de quiebra o la ubicación del dinero y los activos. No hay costos por presentar una queja.

Se pueden presentar quejas en línea en www.michigan.gov/wageclaim.