



Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios de Michigan

División de Salarios y Horas

PO Box 30476

Lansing, MI 48909-7976

PÓSTER OBLIGATORIO

REQUISITOS GENERALES: SALARIO MÍNIMO y HORAS EXTRA



GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

ORLENE HAWKS
DIRECTORA

Alcance

La Ley Salarial de Oportunidad Laboral Mejorada (IWOWA, por sus siglas en inglés), Ley Pública 337 de 2018, modificada, cubre a los empleadores que contratan a 2 o más empleados de al menos 16 años.

Salario mínimo por hora

Los empleados deben percibir, como mínimo:

| Fecha de entrada en vigor | Salario mínimo por hora | Empleado que recibe propinas | | 85%** del salario por hora |
|---------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------------------------|----------------------------|
| | | Salario mínimo por hora | Propinas declaradas por hora (prom.) | |
| 1 de enero de 2018 | USD 9,25 | USD 3,52 | USD 5,73 | USD 7,86 |
| 29 de marzo de 2019 | USD 9,45 | USD 3,59 | USD 5,86 | USD 8,03 |
| 1 de enero de 2020* | USD 9,65 | USD 3,67 | USD 5,98 | USD 8,20 |
| 1 de enero de 2021* | USD 9,87 | USD 3,75 | USD 6,12 | USD 8,39 |

* El aumento en el salario mínimo por hora estipulado en el inciso (1) no entrará en vigor si, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la tasa de desempleo de este estado en el año natural previo al año del aumento previsto es igual o mayor que 8,5%. El aumento en el salario mínimo por hora estipulado en el inciso (1) que no entre en vigor de conformidad con este inciso, se hará efectivo en el primer año siguiente a un año natural en el que, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la tasa de desempleo de este estado sea menor que 8,5%.

▶ ** Los empleados de 16 y 17 años pueden recibir el 85% del salario mínimo por hora.

Salario de formación

Se puede pagar un salario de formación de USD 4,25 por hora a los empleados de 16 a 19 años durante los primeros 90 días de empleo.

Horas extra

A los empleados cubiertos por la Ley IWOWA se les debe pagar 1,5 veces su remuneración habitual por las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral de 7 días. Las siguientes personas están exentas de los requisitos de horas extra: empleados exentos de las disposiciones sobre salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) de 1938, secciones 201 a 219, Título 29 del Código de los Estados Unidos (USC) (salvo ciertos empleados de servicio doméstico); empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; funcionarios elegidos y políticos designados; empleados de establecimientos de recreación y entretenimiento que funcionen menos de 7 meses al año; empleados agrícolas, y todo empleado que no esté sujeto a las disposiciones de la ley sobre salario mínimo.

Tiempo compensatorio

Si un empleador cumple ciertas condiciones, los empleados pueden aceptar recibir tiempo compensatorio de 1,5 horas por cada hora extra trabajada. El acuerdo debe ser voluntario, estar por escrito, y se debe pactar antes de adquirirse el tiempo compensatorio. A los empleados se les debe pagar todo el tiempo compensatorio ganado. El tiempo compensatorio acumulado no podrá exceder las 240 horas. Los empleadores deben mantener un registro del tiempo compensatorio ganado y pagado. Póngase en contacto con la División de Salarios y Horas para obtener información sobre las condiciones que un empleador debe cumplir para poder ofrecer tiempo compensatorio en lugar de remuneración económica por las horas extra.

Salario equitativo

Un empleado no debe discriminar en función del sexo pagando a un empleado un salario menor que el pagado a los empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en tareas que requieran la misma destreza, esfuerzo y responsabilidad que se lleven a cabo en condiciones laborales similares (salvo cuando el pago sea conforme a un sistema de antigüedad, un sistema de méritos o un sistema que mida la remuneración en base a la cantidad o calidad de producción u otro diferencial que no sea el sexo).

Aplicación

Para cobrar los salarios mínimos u horas extra impagos, un empleado puede interponer una demanda civil o presentar un reclamo ante el Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios. El Departamento puede investigar el reclamo e interponer una demanda civil para cobrar las horas extra o salarios impagos adeudados al empleado y a todos los empleados de un establecimiento. En virtud de esta ley, el cobro puede incluir el reintegro de las horas extra o salarios mínimos impagos, además de una cantidad igual adicional a modo de indemnización para cubrir gastos y honorarios justos de abogados. Se puede imponer una multa civil de USD 1.000 a un empleador que no pague el salario mínimo u horas extra.

LARA es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades.

Hay ayudas y servicios adicionales, así como otras adaptaciones razonables, disponibles para las personas con discapacidades que lo soliciten.

www.michigan.gov/wagehour • Línea gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)

WHD 9904 (Modificado • 3/2019)