



## ***Ficha Técnica: Sueldo Mínimo*** **Tiempo Compensatorio**

La Ley Mejorada Salarial de Oportunidad Laboral (Improved Workforce Opportunity Wage Act), Ley Pública 337 de 2018, permite, en ciertas circunstancias, la acumulación y uso de tiempo compensatorio en lugar del pago de horas extras. Esta ficha técnica tiene el propósito de resumir algunas de las disposiciones que regulan el tiempo compensatorio. Las disposiciones legales de tiempo compensatorio pueden encontrarse en la sección 4a(8) MCL 408.934a (8) de las Leyes Compiladas de Michigan. Cualquier persona interesada en el uso del tiempo compensatorio debería consultar el texto completo del estatuto. Esta ficha técnica se dirige a los empleados que no están cubiertos por un convenio colectivo.

Un empleado, siempre que no esté cubierto por un convenio colectivo, puede optar por recibir tiempo compensatorio y descanso compensatorio en lugar de compensación por horas extras, siempre y cuando se cumpla todo lo estipulado a continuación:

- 1) El empleado y el empleador están cubiertos por la Ley Mejorada Salarial de Oportunidad Laboral.  
SI EL EMPLEADOR Y EL EMPLEADO NO ESTAN CUBIERTOS POR LAS LEYES DE MICHIGAN, LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO COMPENSATORIO NO APLICAN.
  
- 2) El empleador permite que el empleado que elige descanso compensatorio reciba un mínimo de 10 días de vacaciones pagadas cada año, además del tiempo compensatorio.  
SI EL EMPLEADOR NO CONCEDE AL EMPLEADO 10 DIAS DE VACACIONES PAGADAS CADA AÑO, LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO COMPENSATORIO NO APLICAN.
  
- 3) Si los empleados no están siendo representados por un agente de negociación colectiva u otro representante designado por el empleado, el empleado debe aceptar voluntariamente y por escrito el recibir tiempo compensatorio y descanso compensatorio en lugar de horas extras antes de que trabaje las horas extras. Un empleado no puede ser coaccionado, intimidado, ni se le puede requerir que acepte tiempo compensatorio o descanso compensatorio como condición para recibir empleo.  
SI UN EMPLEADO NO ACEPTA VOLUNTARIAMENTE POR ESCRITO RECIBIR TIEMPO COMPENSATORIO EN LUGAR DE HORAS EXTRAS ANTES QUE HAYA TRABAJADO LAS HORAS EXTRAS, LAS DISPOSICIONES DE TIEMPO COMPENSATORIO NO APLICAN.
  
- 4) Se proporciona una hora y media (1.5) de tiempo compensatorio y descanso compensatorio por cada hora extra trabajada.  
SE DEBERÁ ABONAR Y PAGAR UNA HORA Y MEDIA (1.5) POR CADA HORA EXTRA TRABAJADA.
  
- 5) El tiempo compensatorio acumulado no puede exceder 240 horas.  
SI EL SALDO ACUMULADO DE TIEMPO COMPENSATORIO DEL EMPLEADO EXCEDE 240 HORAS, EL EMPLEADO DEBERÁ SER PAGADO UN SALARIO DE HORAS EXTRAS.



## ***Ficha Técnica: Sueldo Mínimo*** **Tiempo Compensatorio**

---

Las disposiciones de tiempo compensatorio y descanso compensatorio tienen la intención de permitir a los empleados cambiar sus salarios de horas extra por vacaciones pagadas. Un empleador que no tenga la intención de permitir que sus empleados programen vacaciones pagadas, a la discreción del empleado, no debe entrar en un acuerdo de tiempo compensatorio con sus empleados.

Lo siguiente aplica al uso de tiempo compensatorio:

- El empleador debe recibir y guardar en sus archivos el consentimiento por escrito del empleado que solicita el tiempo compensatorio antes de que se perciba el tiempo compensatorio.
- El empleador debe darle al empleado un informe del tiempo compensatorio percibido y el tiempo compensatorio pagado en el mismo periodo que el tiempo compensatorio se perciba o pague.
- El registro de nómina mantenido por el empleador deberá indicar el tiempo compensatorio abonado en el periodo el cual se percibió.
- Un empleador deberá pagar a un empleado dentro de un plazo de 30 días de la solicitud de tiempo compensatorio. La solicitud no tiene que ser por escrito.
- El tiempo compensatorio deberá ser pagado conforme a una tasa que no sea menor a la tasa con la que fue percibida.
- Se deberá permitir que un empleado use su tiempo compensatorio como lo solicite a menos que su uso sea indebidamente perjudicial.
- El tiempo compensatorio acumulado se deberá pagar a un empleado que deje su puesto de trabajo.
- A menos que esté prohibido por un convenio colectivo, el empleador deberá dar a sus empleados 60 días de aviso antes de la cancelación de un plan de tiempo compensatorio o de descanso compensatorio.

Los empleadores que infrinjan las disposiciones de tiempo compensatorio están sujetos al pago de horas extra, daños líquidos, y una multa civil de hasta \$1,000.

Para más información visite nuestro sitio de internet [www.michigan.gov/wagehour](http://www.michigan.gov/wagehour) o llame a nuestras oficinas al número gratuito 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243).