



# Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica de Michigan

División de Horas y Salarios PO Box 30476  
Lansing, MI 48909-7976  
CARTEL OBLIGATORIO



GRETCHEN WHITMER  
GOBERNADORA

## REQUISITOS GENERALES - SALARIO MÍNIMO y HORAS EXTRAS

SUSAN CORBIN  
DIRECTORA

### Cobertura

La Ley Mejorada de Salarios de Oportunidad de Fuerzas Laborales (IWOWA, por sus siglas en inglés), Ley pública 337 de 2018, cubre a los empleadores que emplean 2 o más empleados mayores de 16 años.

### Tarifa de salario mínimo por hora

Fecha de entrada en vigor	Tarifa de salario mínimo por hora	Empleados con propinas		Tasa de 85%**
		Tarifa mínima por hora	Propinas por hora reportadas en promedio	
21 de febrero de 2025	\$12,48	\$4.74	\$7.74	\$10.61
1 de enero de 2026	\$13.73	\$5.49	\$8.24	\$11.67
1 de enero de 2027	\$15.00	\$6.30	\$8.70	\$12.75

A partir del 21 de febrero de 2025, el salario mínimo por hora de un empleado con derecho a propina será del 38% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2026, será del 40% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2027, será del 42% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2028, el 44% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2029, el 46% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2030, el 48% del salario mínimo por hora; y a partir del 1 de enero de 2031, el 50% del salario mínimo por hora.

### Tasa de 85%

Los menores de 18 años pueden recibir un 85% de la tarifa de salario mínimo por hora.

### Salario de capacitación

Puede pagarse un salario de capacitación de \$4,25 por hora a los empleados menores de 20 años de edad durante los primeros 90 días corridos de empleo.

### Horas extras

Los empleados cubiertos por IWOWA deben recibir pagos a 1-1/2 veces de su tarifa de pago regular por las horas trabajada por sobre las 40 en una semana de trabajo. Los siguientes están exentos de los requisitos de horas extras: los empleados exentos de las disposiciones de salarios mínimos de la Ley de Normas de Trabajo Justo de 1938, 29 USC 201 a 219 (excepto ciertos empleados de servicio doméstico); empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; los funcionarios electos y designados políticos; los empleados de establecimientos de diversión y recreativos que funcionan menos de 7 meses al año; los empleados agrícolas y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la ley. Es posible que los empleadores del sector pública y ciertos sectores privados que no estén cubiertos por FLSA puedan usar tiempo compensatorio en vez de las horas extra según disposiciones específicas.

### Pago equitativo

Un empleador no puede discriminar por motivos de sexo pagando a los empleados una tarifa menor de la tarifa pagada a los empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en empleos que requieran habilidades, esfuerzo y responsabilidad equitativa en condiciones laborales similares; excepto cuando los pagos respeten el sistema de antigüedad, el sistema de méritos o sistema de ganancias por motivos de cantidad o calidad de producción de un diferencial diferente del sexo.

### Aplicación

Un empleado puede presentar una demanda civil para recuperar los salarios mínimos u horas extras sin pagar, o puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica. El departamento puede investigar una queja y presentar una demanda civil para cobrar salarios u horas extras adeudadas al empleado, y a todos los empleados de un establecimiento. La recuperación según esta ley puede incluir salarios mínimos u horas extras sin pagar, más un importe adicional igual en concepto de daños y perjuicios, gastos y tarifas razonables de abogados. Puede imponerse una multa civil de \$1000 a un empleador que no pague el salario mínimo o las horas extras. Se puede imponer una multa civil de \$2.500 al empleador que no pague el salario mínimo a los empleados que reciban propinas.