



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.