



Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

Empleados—¿Conozcan sus derechos!

Estado de Michigan
Agencia de Compensación para Trabajadores por Discapacidad

Recuerde: es importante que reporte su lesión a su empleador.
Atención Médica

Usted tiene derecho a atención médica razonable y necesaria para enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Los empleadores o sus compañías de seguros están obligados por ley a prestar estos servicios. Durante los primeros 28 días de tratamiento, su empleador tiene el derecho a elegir al médico. Después de 28 días, usted es libre de cambiar de médico, pero usted debe notificar a su empleador del cambio. Si usted recibe tratamiento de un médico de su elección, deberá obtener y suministrar oportunamente un reporte a su empleador.

Si su empleador se niega a proporcionar atención médica, usted debe comunicarse con la Agencia de Compensación para Trabajadores por Discapacidad de Michigan a su línea de atención telefónica gratuita: 1-888-396-5041.

Para ser completado por el empleador

Nombre del empleador _____

Persona de contacto del empleador y número de teléfono _____

Nombre del Proveedor de Seguro de Compensación Laboral _____

Si usted tiene preguntas, por favor llame a la Agencia de Compensación para Trabajadores por Discapacidad Línea Gratuita: 1-888-396-5041
Puede encontrar información adicional en la página web de la agencia en <http://www.michigan.gov/wdc>.

EMPLEADOR: POR FAVOR COLOQUE ESTE AVISO DONDE SUS EMPLEADOS LO VEAN!

WC-PUB-005 (8/19)

Aviso para todos los empleados:

Información sobre beneficios de desempleo

Este empleador está cubierto por la

LEY DE SEGURIDAD LABORAL DE MICHIGAN

Los beneficios de desempleo se pagan a los trabajadores calificados y elegibles de este empleador a través de la Agencia de Seguro de Desempleo de Michigan.

Presente una reclamación por desempleo en línea

Si queda desempleado, puede presentar su nueva reclamación por desempleo o reabrir una reclamación en línea a través del Administrador de cuentas web de Michigan (MIWAM) en www.michigan.gov/ua. Haga clic en MIWAM si es Trabajador.

Una reclamación de beneficios comienza la semana en que se presenta. Presente su reclamación la primera semana que quede desempleado.

Para obtener información completa sobre sus derechos y responsabilidades de beneficios, revise el Manual para trabajadores desempleados en michigan.gov/ua.

ESTADO DE MICHIGAN

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDADES ECONÓMICAS AGENCIA DE SEGURO DE DESEMPLERO

UIA es un empleador/programa de igualdad de oportunidades. Las ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles a pedido para personas con discapacidades.

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
Agencia de seguro de desempleo; Autoridad; Código Administrativo de Michigan, Sección R 421.105; Pagado con fondos federales.

UIA 1710
(Rev. 12-19)



GRETCHEN WHITMER
GOVERNOR

ESTADO DE MICHIGAN
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDAD ECONÓMICA

Hoja informativa:
Ley de Normas de Empleo Juvenil 90 de 1978, enmendada

SUSAN CORBIN
DIRECTOR

REQUISITO DE PUBLICACIÓN

MCL 409.110 Jóvenes menores de 16 años; días y horarios de trabajo. Sec. 10. Un joven menor de edad de menos de 16 años de edad no podrá emplear en una ocupación según esta ley durante más de 6 días en una semana, ni por un periodo semana que en promedio sea mayor a 8 horas diarias o 48 horas en una semana, ni más de 10 horas en un día. El menor no podrá ser empleado entre las 9 p.m. y las 7 a.m. Un menor de edad que sea un estudiante en la escuela no podrá ser empleado por un periodo combinado de escuela y semana laboral de más de 48 horas durante el periodo cuando la escuela está en sesión.

MCL 409.111 Jóvenes menores de 16 años y mayores; días y horarios de trabajo; empleo en procesamiento agrícola. Sec. 11. (1) Salvo lo dispuesto en la subsección (3), una persona no podrá emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor en una ocupación cobijada por esta ley durante un tiempo mayor a cualquiera de los siguientes periodos: (a) seis días en 1 semana. (b) Un promedio de 8 horas diarias en una semana. (c) Diez horas en un día. (d) Según la subdivisión (e), 48 horas en 1 semana. (e) Si el menor es estudiante en una escuela y la escuela está en sesiones, 24 horas en 1 semana.

(2) Salvo lo dispuesto en la subsección (3), una persona no podrá emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor entre las 10:30 p.m. y las 6 a.m. Sin embargo, excepto lo estipulado en la subsección (3), una persona puede emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor que sea estudiante en una escuela hasta las 11:30 p.m. en cualquiera de los siguientes días: (a) los viernes y los sábados. (b) Durante periodos de vacaciones escolares. (c) Durante periodos cuando el menor no esté matriculado regularmente en la escuela.

(3) Una persona puede emplear a un joven menor de 16 años de edad o mayor en operaciones agrícolas relacionadas con la producción de semillas o el procesamiento agrícola, por un periodo superior a los periodos descritos en las subdivisiones (1) y (2) si se cumplen todas las siguientes condiciones: Si el joven menor de edad es un estudiante en una escuela, el mayor periodo entre los periodos descritos en las subdivisiones (1) y (2) ocurre cuando la escuela está no en sesiones. (a) el joven menor de edad es empleado durante no más de 11 horas en un día. (b) el menor es empleado durante no más de 62 horas en una semana. Sin embargo, el empleador no exigirá que el joven menor de edad trabaje más de 48 horas durante una semana sin el consentimiento del menor. (c) el joven menor de edad no es empleado entre las 2 a.m. y las 5:30 a.m. (d) el empleador de procesamiento agrícola mantiene un registro de aceptación escrita de los padres o tutores del joven menor de edad con su consentimiento para el periodo de empleo autorizado bajo esta subsección.

(4) Según se usa en esta sección: (a) "Procesamiento agrícola" quiere decir limpieza, clasificación

o empaque de frutas o verduras. (b) "Operaciones agrícolas relacionadas con la producción de semillas" quiere decir las actividades agrícolas e investigación relacionadas con la producción de semillas, incluyendo la desfloración de plantas, polinización manual, eliminación de especímenes con características no deseadas, o escardado y cualquier otra actividad agrícola similar y necesaria para la producción comercial de semillas.

Historia: Am. 1978, Ley 90, Ef. Junio 1, 1978--Am. 1995, Ley 251, Ef. Mar. 28, 1996--Am. 1996, Ley 499, Imd. Ef. Ene. 9, 1997--Am. 2000, Ley 418, Imd. Ef. Ene. 8, 2001--Am. 2011, Ley 197, Imd. Ef. Oct. 20, 2011

MCL 409.112 Periodo para alimentación y descanso Sec. 12. Un menor de edad no podrá ser empleado por más de 5 horas continuamente sin un intervalo de al menos 30 minutos para un periodo de alimentación y descanso. No se considerará un intervalo de menos de 30 minutos para interrumpir un periodo de trabajo continuo.

MCL 409.112a Prohibición de jóvenes menores de edad que trabajan solos en una ocupación que implica transacciones en efectivo después de la puesta de sol o las 8 p.m. en un lugar fijo. Sec. 12a. Un menor que de otra forma tuviese permitido según esta ley estar empleado en una ocupación cobijada por esta ley, no podrá ser empleado en una ocupación que implique transacciones en efectivo según lo establezca esta ley después de la puesta de sol o las 8 p.m., sea lo que sea primero, una lugar fijo a menos que un empleador u otro empleado de 18 años de edad o mayor esté presente en el lugar fijo durante esas horas.

Historia: Agregar. 1980, Ley 436, Ef. 31 de marzo de 1981.
IMPORTANTE: La regla administrativa, R408.6207 REQUIERE UN MENOR SUJETO A ACT 90 SER SUPERVISADA POR EL EMPLEADOR O OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS DE EDAD O MAYOR.
LEO es un empleador / programa que ofrece igualdad de oportunidades.
Se encuentran disponibles ayudas, servicios y otras adaptaciones razonables, previa solicitud, a personas con discapacidades.
DIVISION DE SALARIOS Y HORAS
P.O. Box 30476 • Lansing, Michigan 48909-7976
OVERNIGHT MAIL ADDRESS: 2407 N. GRAND RIVER • LANSING, MICHIGAN 48906
Toll Free: 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243 • (517) 284-7800 • FAX (517) 763-0110
www.michigan.gov/wagehour
WHD-9919 08/21

PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHIGAN

LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHIGAN, 1974 P.A. 154, SEGÚN QUEDO REFORMADA, EXIGE LA COLOCACIÓN DE ESTE DOCUMENTO EN UN SITIO CENTRAL Y VISIBLE. EL NO HACERLO PUEDE RESULTAR EN UNA SANCIÓN.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Estado de Michigan (Ley MIOOSH por sus siglas en inglés) Ley No. 154 de las Leyes Públicas de 1974, según quedó reformada, protege la seguridad en el trabajo para los empleados de Michigan a través del mantenimiento de condiciones de trabajo sanas y seguras. Bajo la ley MIOSHA y un plan estatal aprobado en septiembre de 1974 por el Departamento de Trabajo de EE.UU., el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan es responsable de administrar la Ley. Los representantes del departamento realizan inspecciones e investigaciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de la Ley y de las normas de seguridad y salud.

El contenido de este póster describe muchas disposiciones importantes de la Ley. Estas disposiciones aplican por igual a los empleadores y a los empleados tanto en la industria privada como en el sector público.

REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR: MIOSHA requiere que cada empleador:

1. Brinde a cada empleado un empleo y un lugar de empleo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o lesiones físicas graves al empleado.
2. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, así como con las órdenes emitidas de acuerdo a la Ley.
3. Publique éste y otros avisos, y haga uso de medidas adecuadas para mantener a sus empleados informados sobre su protección y obligaciones bajo la Ley, incluyendo las disposiciones de las reglas y normas correspondientes.
4. Notifique al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de ocho horas si ocurre cualquier fatality relacionada con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-800-858-0397 o informe en línea en www.michigan.gov/recordkeeping.
5. Notifique al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de 24 horas de todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo que estén relacionadas con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-844-464-6742 (MIOSHA).
6. Ponga a disposición de los empleados, para su inspección y copia, todos los expedientes médicos y datos de salud que estén en posesión del empleador referentes a ese empleado.
7. Proporcione al empleado la oportunidad, con o sin compensación, de asistir a todas las reuniones entre el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan y el empleador referentes a cualquier apelación de una citación por el empleador.
8. Dele al representante de empleados la oportunidad de acompañar al Departamento durante la inspección o investigación de un lugar de empleo y prohíba la pérdida de salario o beneficios complementarios, o la discriminación contra el representante de los empleados por el tiempo dedicado a participar en la inspección, investigación o conferencias de apertura y cierre.
9. Proporcione equipo de protección personal, los gastos corren por cuenta del empleador, cuando una norma de MIOSHA lo requiera específicamente.
10. No permita a un empleado, siempre y cuando no sea un empleado cuya presencia sea necesaria para evitar, corregir o eliminar un peligro inminente, operar el equipo o tomar parte en un proceso que haya sido marcado por el Departamento y que sea el objeto de una orden emitida por el Departamento identificando que existe un peligro inminente.
11. Notifique lo antes posible a un empleado que fue expuesto o está siendo expuesto a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos en concentraciones o niveles que sobrepasan los prescritos por una norma MIOSHA.

REQUISITOS PARA EL EMPLEADO: MIOSHA requiere que cada empleado:

1. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, y con las órdenes emitidas referentes a la Ley.
2. No quite, retire, destruya o se lleve a otro lugar un resguardo de seguridad suministrado o provisto para el uso en un lugar de trabajo, o que interfiera de cualquier manera con el uso del mismo por otra persona.

INSPECCIONES / INVESTIGACIONES: Las inspecciones e investigaciones las realizan personal capacitado. La Ley requiere que se les dé la oportunidad a un representante del empleador y a un representante de los empleados a acompañar al representante del departamento con el propósito de ayudar en la inspección o investigación.

Si un representante de los empleados no participa, el representante del departamento consultará con varios de los empleados sobre asuntos de seguridad o salud en el lugar de empleo.

ESTE ES UN DOCUMENTO IMPORTANTE - ¡NO LO CUBRA!

Línea de quejas de MIOSHA.....	1-800-866-4674
Hotline Fatality.....	1-800-858-0397
Reporte de Lesiones/Enfermedades MIOSHA.....	1-844-464-6742
Asistencia con Consulta y Formación.....	1-517-284-7720



El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan es un empleador/programa con igualdad de oportunidades.

MIOSHA/CET 2010 S (06/21)

Este Lugar De Trabajo Está Cobijado por La Ley de Derecho A Saber de Michigan

Los empleados deben poner a disposición de los empleados de una manera fácilmente accesible, Hojas de Datos de Seguridad (SDS) sobre aquellos productos químicos peligrosos en su lugar de trabajo.

Los empleados no pueden ser despedidos o discriminados por ejercer sus derechos, incluyendo la solicitud de información sobre productos químicos peligrosos.

Los empleados deben ser notificados y recibir instrucción (mediante publicaciones del empleador) sobre dónde localizar las Hojas de Datos de Seguridad y cuándo se reciban las SDS(s) nuevas o revisadas.

*Cuando el empleador no haya suministrado una SDS, los empleados pueden solicitar asistencia para obtener las SDS de:

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO) Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
General del sector de seguridad y salud División (517) 284-7750
División de Seguridad y Salud, y Licencias de Asbesto (517) 284-7680
www.michigan.gov/miosha

MIOSHA/CET #2105 (Rev. 12/19)

Según lo exige la Ley de Derecho a Estar Informado de Michigan SDS Nueva o Revisada

DEBE PUBLICARSE EN EL LUGAR DE TRABAJO JUNTO AL LUGAR DONDE SE ENCUENTRAN LOS CARTELES DE UBICACION DE LAS HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD (SDS)

Nuevas o Revisadas	Fecha de Recepción	Fecha de Publicación	Locaciones de las SDS nuevas o revisadas
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO) Pagado en parte con fondos federales de OSHA
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan MIOSHA/CET #2106 (Revisado 12/19)
Consulta División de Educación y Formación (517) 284-7720 LEO es un empleador / programa de igualdad de oportunidades.

Para más información, visite nuestro sitio web en: www.michigan.gov/miosha

ATENCIÓN EMPLEADOS

La Ley de Protección a Informados de Michigan (469 P.A. 1980) crea ciertas protecciones y obligaciones para los empleadores y empleados bajo la Ley de Michigan.

PROTECCIONES: Es ilegal que los empleadores en Michigan le despidan, amenacen o discriminen de alguna forma en relación a su compensación, términos, condiciones, localidad o privilegios de desempleo debido a que usted o una persona que actúe en su representación, reporta o va a reportar una violación o supuesta violación de leyes federales, estatales o locales, reglas o regulaciones, a un ente público. Es ilegal que los empleadores en Michigan le despidan, amenacen o discriminen en relación con su compensación, términos, condiciones, localidad o privilegios de empleo porque usted toma parte de una audiencia pública, investigación, solicitud o acción judicial.
OBLIGACIONES: La Ley no disminuye o limita ni sus derechos o los derechos de su empleador bajo un acuerdo de contratación colectiva. La Ley no exige a un empleado que le compense por su participación en una audiencia pública, investigación, solicitud o acción judicial. La Ley no le protege de acción disciplinaria si hace un reporte a un ente público que usted sepa es falso.
CUMPLIMIENTO: Si usted cree que su empleador ha violado esta Ley usted puede presentar una acción civil en la corte del circuito dentro de los 90 días de la supuesta violación a la ley.
MULTAS: Las personas que sean encontradas culpables de violación de esta Ley pueden estar sujetas a una multa civil de hasta \$500.00. Si su empleador ha violado esta Ley la corte puede ordenar su restitución, el pago de salarios atrasados, restitución total de los beneficios adquiridos y derechos por antigüedad, daños, o la combinación de estas medidas. La corte puede también concederle todo o una parte de los costos del litigio, incluyendo honorarios del abogado y de testigos para la demanda si la corte considera que dicha acción es apropiada.

Este póster se proporciona como cortesía de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan (MIOSHA). MIOSHA no hace cumplir la Ley de Protección de Denunciantes de Michigan (469 P.A. 1980) Visite nuestro sitio web en www.michigan.gov/denuncia para obtener información adicional.

LA LEY DE MICHIGAN PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO, LA EDUCACION, LA VIVIENDA, LOS LUGARES PUBLICOS, LA EJECUCION DE LA LEY O EL SERVICIO PUBLICO

POR MOTIVOS
Religión, raza (incluyendo textura del cabello y peinados protectores), color, origen nacional, sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad¹, estado civil¹, altura², peso², historial de arrestos², información genética y estado familiar³.
Las personas con discapacidades que necesitan servicios de accesibilidad en el empleo deben notificar por escrito a su patrón dentro de 182 días.
¹De acuerdo al artículo de educación, está prohibida la discriminación basada en edad o estado civil sólo en la admisión a las instituciones educativas
² Se refiere sólo al empleo ³ Se refiere sólo a la vivienda

Si usted considera que ha sido discriminado debido a dichas razones, puede presentar su queja a la Oficina de Derechos Civiles del Estado de Michigan.
llamada 1-800-482-3604 | Video llamada: 313-437-7035 | www.michigan.gov/mdcr
02-2024
Debe ser colocado en un lugar bien visible.

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
División de Salarios y Horarios
PO Box 30476, Lansing, MI 48909-7976
AVISO REQUERIDO
REQUISITOS GENERALES – LEY DE TIEMPO POR ENFERMEDAD OBTENIDO*
GRETCHEN WHITMER GOVERNOR
SUSAN CORBIN DIRECTOR

El "año" de su empleador a los efectos de la Ley de Tiempo por Enfermedad Obtenido es: _____

Acumulación de tiempo por enfermedad obtenido			
Número de empleados	Acumulación mínima	Tiempo mínimo de enfermedad remunerado	Tiempo por enfermedad no remunerado
Menos de 10 empleados	1 hora por cada 30 horas	40 horas en un año	32 horas (si se acumulan más de 40)
10 o más empleados	1 hora por cada 30 horas	72 horas en un año	

• El tiempo por enfermedad obtenido se transferirá de un año a otro. Una empresa con menos de 10 empleados no está obligada a permitir que un empleado use más de 40 horas de tiempo por enfermedad remunerado obtenido y 32 horas de tiempo por enfermedad no remunerado obtenido en un año. Los empleadores con 10 o más empleados no están obligados a permitir que un empleado use más de 72 horas de tiempo por enfermedad remunerado obtenido en un año.
• El tiempo por enfermedad obtenido comenzará a acumularse en la fecha de entrada en vigor de esta ley o al comenzar el empleo del empleado, lo que ocurra más tarde.
• Un empleado puede utilizar el tiempo por enfermedad obtenido acumulado a medida que se acumula.
• Un empleador cumple con la ley si proporciona cualquier licencia pagada por lo menos en la misma cantidad prevista en esta ley, que pueda usarse para los mismos fines y bajo las mismas condiciones previstas en esta ley y que se acumule a una tasa igual o mayor que la tasa descrita en los incisos (1) y (2) de la Sección 3 de la Ley. La licencia paga incluye, entre otros, días de vacaciones pagadas, días personales y tiempo libre pagado.

Usos del tiempo por enfermedad obtenido
Un empleador deberá permitir que un empleado utilice el tiempo por enfermedad acumulado para cualquiera de las siguientes fines:
• La enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia; diagnóstico médico, atención o tratamiento de la enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado; o atención médica preventiva para el empleado.
• Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica o agresión sexual, para recibir atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo por lesiones o discapacidades físicas o psicológicas; para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas; para mudarse debido a violencia doméstica o agresión sexual; para obtener servicios legales; o para participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de la violencia doméstica o la agresión sexual.
• Para reuniones en la escuela o lugar de cuidado de un hijo relacionadas con la salud o discapacidad del hijo, o los efectos de la violencia doméstica o agresión sexual contra el hijo; o
• Por cierre del lugar de trabajo del empleado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública; por la necesidad de cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública; o cuando las autoridades sanitarias competentes o un proveedor de atención médica hayan determinado que la presencia del empleado o de un miembro de su familia en la comunidad pondría en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del empleado o de un miembro de su familia a una enfermedad contagiosa.
• Un empleador no podrá exigir a un empleado que busque o consiga un trabajador de reemplazo como condición para utilizar el tiempo por enfermedad obtenido.

Ejercicio de derechos
• Un empleador o cualquier otra persona no deberá interferir, restringir o negar el ejercicio o el intento de ejercer cualquier derecho protegido por esta ley.
• Un empleador no tomará medidas de personal en represalia ni discriminará contra un empleado porque éste haya ejercido un derecho protegido por esta ley. "Acción de personal en represalia" significa cualquiera de las siguientes:
• Negación de cualquier derecho garantizado por esta ley.
• Una amenaza, despido, suspensión, degradación, reducción de horas u otra acción adversa contra un empleado o ex empleado por el ejercicio de un derecho garantizado por esta ley.
• Sanciones contra un empleado que sea el receptor de beneficios públicos por el ejercicio de un derecho garantizado bajo esta ley.
• Interferencia o castigo por la participación de un individuo de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta ley.
• La política de control de ausencias de un empleador no considerará el tiempo por enfermedad obtenido tomado bajo esta ley como una ausencia que pueda conducir o resultar en una acción de personal en represalia.

Presentación de quejas
Un empleado afectado por una supuesta violación, en cualquier momento dentro de los 3 años posteriores a la supuesta violación o la fecha en que el empleado tuvo conocimiento de la supuesta violación, lo que ocurra más tarde, puede hacer cualquiera de las siguientes cosas:
(a) Presentar una acción civil para obtener el alivio apropiado, incluyendo, entre otros, el pago del tiempo por enfermedad obtenido utilizado; la reconstrucción o reincorporación al trabajo anterior del empleado; el pago de salarios atrasados; el restablecimiento de los beneficios para empleados a los que el empleado de otra manera habría sido elegible si no hubiera sido sujeto a acciones de personal en represalia o discriminación; y un monto adicional igual como daños liquidados junto con los costos y honorarios razonables de abogados según lo permita el tribunal.
(b) Presentar una reclamación ante el departamento, el cual investigará la reclamación. Presentar una reclamación ante el departamento no es un requisito previo ni un impedimento para iniciar una acción civil.

*Para conocer el lenguaje preciso del estatuto, consulte la Ley Pública 338 de 2018, en su forma enmendada.

Según se solicite, existen ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables para personas con discapacidades.
<http://www.michigan.gov/wagehour> • Línea gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)
WHD 9911 (Revisado el 8/22/2024)

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
División de Salarios y Horarios
PO Box 30476 Lansing, MI 48909-7976
REQUISITOS GENERALES - SALARIO MÍNIMO Y HORAS EXTRAS
GRETCHEN WHITMER GOVERNADOR
SUSAN CORBIN DIRECTOR
La Ley de Salario de Oportunidades Mejoradas para la Fuerza Laboral (IWOWA), Ley Pública 337 de 2018, cubre a los empleadores que emplean a 2 o más empleados de 16 años de edad o más.

Fecha de vigencia	Tasa de salario mínimo por hora	Empleado que recibe propinas		Tasa del 85%**
		Tarifa mínima por hora	Propinas por hora promedio reportadas	
21 de febrero de 2025	\$12.48	\$5.99	\$6.49	\$10.61
21 de febrero de 2026	\$13.29	\$7.97	\$5.32	\$11.30
21 de febrero de 2027	\$14.16	\$9.91	\$4.25	\$12.04
21 de febrero de 2028	\$14.97	\$11.98	\$2.99	\$12.72

La tasa salarial mínima por hora de un empleado elegible para ser considerado empleado que recibe propinas será el 48% de la tasa salarial mínima por hora a partir del 21 de febrero de 2025; a partir del 21 de febrero de 2026, será el 60% de la tasa salarial mínima por hora; a partir del 21 de febrero de 2027, será el 70% de la tasa salarial mínima por hora; a partir del 21 de febrero de 2028, será el 80% de la tasa salarial mínima por hora; a partir del 21 de febrero de 2029, será el 90% de la tasa salarial mínima por hora; y a partir del 21 de febrero de 2030 en adelante, será el 100% de la tasa salarial mínima por hora.

Tasa del 85% - A los menores de 18 años se les podrá pagar el 85% del salario mínimo por hora

Salario de Formación - Se podrá pagar un salario de capacitación de \$4.25 por hora a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días calendario de empleo.

Horas Extras - A los empleados cubiertos por la IWOWA se les debe pagar 1-1/2 veces su tarifa de pago regular por las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral. Están exentos de los requisitos de horas extras: empleados exentos de las disposiciones de salario mínimo de la Ley de Normas Laborales Justas de 1938, 29 USC 201 a 219 (excepto ciertos empleados de servicio doméstico), empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; funcionarios electos y designados políticos; empleados de establecimientos de entretenimiento y recreación que operen menos de 7 meses al año; empleados agrícolas y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la Ley. Los empleadores del sector público y ciertos empleadores del sector privado no cubiertos por la FLSA pueden usar tiempo compensatorio en lugar de horas extras según una disposición específica.

Igualdad de salarios - Un empleador no discriminará por motivos de sexo pagando a los empleados una tarifa inferior a la que se paga a los empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en empleos que requieran las mismas habilidades, experiencia y responsabilidad realizados en condiciones de trabajo similares, excepto cuando el pago se realice de conformidad con un sistema de antigüedad, un sistema de mérito o un sistema que mida las ganancias sobre la base de la cantidad o calidad de la producción o un diferencial distinto del sexo.

Aplicación - Un empleado puede presentar una acción civil para recuperar el salario mínimo o las horas extras no pagadas, o puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas. El departamento puede investigar una queja y presentar una acción civil para cobrar los salarios o las horas extras no pagadas que se le deban al empleado y a todos los empleados de un establecimiento. La recuperación bajo esta ley puede incluir salarios mínimos y/o horas extras no pagadas, más un monto adicional igual como daños liquidados, costos y honorarios razonables de abogados. Se puede imponer una multa civil de \$1,000 a un empleador que no pague el salario mínimo y/o las horas extras.

LEO es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades.
Según se solicite, se encuentran disponibles ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables para personas con discapacidades en www.michigan.gov/wagehour • Línea gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)
WHD 9904 (Revisado en • 9/2024)