



Michigan Department of Labor and Economic Opportunity

Wage and Hour Division
PO Box 30476
Lansing, MI 48909-7976



GRETCHEN WHITMER
GOVERNOR

REQUIRED POSTER GENERAL REQUIREMENTS - MINIMUM WAGE and OVERTIME

SUSAN CORBIN
DIRECTOR

Coverage

The Improved Workforce Opportunity Wage Act (IWOWA), Public Act 337 of 2018, as amended, covers employers who employ 2 or more employees 16 years of age and older.

Minimum Hourly Wage Rate

Employees must be paid at least:

Effective Date	Minimum Hourly Wage Rate	Tipped Employee		85%** Rate
		Minimum Hourly Rate	Reported Average Hourly Tips	
January 1, 2021	\$9.65*	\$3.67	\$5.98	\$8.20
January 1, 2022	\$9.87*	\$3.75	\$6.12	\$8.39
January 1, 2023	\$10.10*	\$3.84	\$6.26	\$8.59

*An increase in the minimum hourly wage rate as prescribed in subsection (1) does not take effect if the unemployment rate for this state, as determined by the Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, is 8.5% or greater for the calendar year preceding the calendar year of the prescribed increase. An increase in the minimum hourly wage rate as prescribed in subsection (1) that does not take effect pursuant to this subsection takes effect in the first calendar year following a calendar year for which the unemployment rate for this state, as determined by the Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, is less than 8.5%.

▶ **Minors 16-17 years of age may be paid 85% of the minimum hourly wage rate.

Training Wage

A training wage of \$4.25 per hour may be paid to employees 16 to 19 years of age for the first 90 days of employment.

Overtime

Employees covered by the IWOWA must be paid 1-1/2 times their regular rate of pay for hours worked over 40 in a workweek. The following are exempt from overtime requirements: employees exempt from the minimum wage provisions of the Fair Labor Standards Act of 1938, 29 USC 201 to 219 (except certain domestic service employees), professional, administrative, or executive employees; elected officials and political appointees; employees of amusement and recreational establishments operating less than 7 months of the year; agricultural employees, and any employee not subject to the minimum wage provisions of the act.

Compensatory Time

If an employer meets certain conditions, employees may agree to receive compensatory time of 1-1/2 hours for each hour of overtime worked. The agreement must be voluntary, in writing, and obtained before the compensatory time is earned. All compensatory time earned must be paid to an employee. Accrued compensatory time may not exceed 240 hours. Employers must keep a record of compensatory time earned and paid. Contact the Wage and Hour Division for information on the conditions an employer must meet in order to offer compensatory time off in lieu of overtime compensation.

Equal Pay

An employer shall not discriminate on the basis of sex by paying employees a rate which is less than the rate paid to employees of the opposite sex for equal work on jobs requiring equal skill, effort, and responsibility performed under similar working conditions - except where payment is pursuant to a seniority system, merit system or system measuring earnings on the basis of quantity or quality of production or a differential other than sex.

Enforcement

An employee may either file civil action for recovery of unpaid minimum wages or overtime, or they may file a complaint with the Department of Labor and Economic Opportunity. The department may investigate a complaint and file civil action to collect unpaid wages or overtime due the employee and all employees of an establishment. Recovery under this act can include unpaid minimum wages or overtime, plus an equal additional amount as liquidated damages, costs, and reasonable attorney fees. A civil fine of \$1,000 can be assessed to an employer who does not pay minimum wage or overtime.

#

LEO is an equal opportunity employer/program.

Auxiliary aids, services and other reasonable accommodations are available, upon request, to individuals with disabilities.

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

WHD 9904 (Revised • 12/2021)



GRETCHEN WHITMER
GOVERNOR

Estado de Michigan
División de Salarios y Horas
Poster Requerido



SUSAN CORBIN
DIRECTOR

Requisitos Generales – Salario Mínimo

Cobertura

La Ley Salarial de Oportunidad Laboral (The Improved Workforce Opportunity Wage Act), Ley Pública 337 de 2018, cubre a empleadores que emplean a 2 o más empleados de 16 años o más de edad.

Salario mínimo por hora

Los empleados deben percibir un mínimo de:

Fecha de vigencia	Salario mínimo por hora	Empleado que recibe propinas		85%** del salario por hora
		Salario mínimo por hora	Propinas declaradas por hora	
1 de Enero, 2021	\$9.65*	\$3.67	\$5.98	\$8.20
1 de Enero, 2022	\$9.87*	\$3.75	\$6.12	\$8.39
1 de Enero, 2023	\$10.10*	\$3.84	\$6.26	\$8.59

* 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 na 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%.

**Menores de edad de 16-17 años de edad podrán percibir el 85% del salario mínimo por hora.

Salario de Formación

Un salario de entrenamiento de \$4.25 por hora podrá pagarse a empleados de 16 a 19 años de edad durante los primeros 90 días de empleo.

Horas Extra

Los empleados cubiertos por la Ley Salarial de Oportunidad Laboral deberán percibir 1½ veces su salario normal por hora por las horas que excedan 40 en una semana laboral. Las siguientes personas están exentas de las disposiciones de salario mínimo de la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938, 29 USC 201 a 219 (exceptuando ciertos empleados del servicio doméstico), empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; funcionarios electos y funcionarios de libre designación; empleados en salas de recreo y diversión que operen durante menos de 7 meses al año; trabajadores agrícolas, y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la ley.

Tiempo Compensatorio

Si un empleador cumple ciertas condiciones, los empleados pueden aceptar recibir tiempo compensatorio de 1½ horas por cada hora extra trabajada. El acuerdo deberá ser voluntario, por escrito, y obtenido antes de que las horas pagadas en tiempo compensatorio se hayan trabajado. Todo el tiempo compensatorio percibido debe ser pagado a un empleado. El tiempo compensatorio acumulado no podrá exceder 240 horas. Los empleadores deberán mantener un registro del tiempo compensatorio percibido y pagado. Póngase en contacto con el Programa de Salario y Horas para obtener información sobre las condiciones que un empleador debe cumplir para poder ofrecer tiempo compensatorio en lugar de compensación económica por horas extras.

Salario Equitativo

Un empleador no discriminará en función del sexo mediante el pago de una tasa que sea menor que la tasa pagada a empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en actividades que requieran la misma habilidad, esfuerzo, y responsabilidad bajo condiciones de trabajo similares – excepto cuando el pago se determine con una sistema de antigüedad, un sistema de méritos o un sistema que mida la paga en base a la cantidad o calidad de producción u otro diferencial que no sea el género.

Aplicación

Un empleado puede presentar una acción civil para recuperar salarios mínimos u horas extras no pagadas, o puede interponer una queja con el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan. El departamento puede investigar la queja y presentar una acción civil para cobrar salarios no pagados o las horas extras que se le deban al empleado y a todos los empleados de un establecimiento. Bajo esta ley, la recuperación puede incluir salarios u horas extras no pagadas, además de una cantidad igual adicional como daños líquidos, gastos, y honorarios razonables de abogado. Una multa civil de \$1,000 puede ser impuesta a un empleador que no pague el salario mínimo u horas extras.

LEO es un empleador/programa con igualdad de oportunidades

Hay artículos y servicios auxiliares y otras adaptaciones razonables disponibles para las personas con discapacidades que lo soliciten.

P.O. BOX 30476 • LANSING, MICHIGAN 48909-7976

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

WHD 9904 (Revisado • 12/2021)