

■ LEY DE PAGO DE SALARIOS

CONDICIONES:

Períodos de Pago —

Empleo en General — Por lo regular, los patrones tienen que pagar a sus trabajadores 2 veces por mes, con los salarios ganados la primer mitad del mes pagados no más tarde que el 1º del siguiente mes, y los salarios ganados durante la segunda mitad del mes pagados para el 15 del otro mes. Se permiten períodos de pago semanales, siempre que cada pago de salarios ocurra dentro de 14 días del fin de la semana en que fueron ganados los salarios. Asimismo, un patrón puede establecer períodos de pago mensuales, siempre que los salarios ganados durante el mes se paguen para el 1º del otro mes.

Empleo de Cosecha — Los trabajadores envueltos en la cosecha a mano deben recibir todas sus ganancias de una semana particular no más tarde que el segundo día después del fin de la semana.

Pago Final — Menos los trabajadores en la cosecha a mano, los empleados que dejan su trabajo deben recibir pago final en el siguiente día regular de pago para el período en que la terminación ocurre; los que levantan la cosecha a mano tienen derecho a sus salarios finales dentro de un día después de que salgan del trabajo. Un patrón que desocupa o suspende a un trabajador, a pesar de su ocupación, tiene que pagar pago final tan pronto que la cantidad pueda ser figurada.

Método de Pago — Se tienen que pagar los salarios (1) en moneda de los EE.UU., (2) con cheques que se pueden cambiar por moneda de los EE.UU. sin descuento, (3) por depósito directo a un banco seleccionado por el trabajador, o (4) con una tarjeta de débito que satisface ciertas condiciones estatales. Un patrón no puede exigir que un trabajador pague una cuota o un costo que el patrón haya realizado en conexión con el pago de salarios.

Rebajas de Pago — Aparte de las deducciones que se requieren o permiten por ley o bajo un contrato de unión, un patrón no puede hacer ninguna rebaja de salarios sin el permiso libre y escrito del trabajador. El total de las rebajas que no sean obligatorias no puede reducir el pago neto de un trabajador a un nivel que sea menos que el sueldo mínimo estatal, aunque el trabajador no tenga derecho al sueldo mínimo.

Bonos — Es contra la ley que un patrón detenga cualquier parte de los salarios de un trabajador como un supuesto "bono" que se le pagará al fin del trabajo, a no ser que el trabajador apruebe este arreglo por escrito y sin intimidación.

Cuotas de Empleo — Un patrón, o un agente del patrón (incluyendo un contratista agrícola) que tiene autoridad de ocupar o dirigir los servicios de los trabajadores del patrón, no puede demandar o recibir una cuota u otra compensación de un trabajador como una condición de empleo, o de continuación en el empleo, a no ser que la persona que está cobrando la cuota tenga una licencia de agencia o agente de personal.

Registros de Pago — Por lo general, se requiere que cada patrón mantenga un registro del nombre, la dirección, la fecha de nacimiento, la ocupación o clasificación del trabajo, el sueldo, el total de horas trabajadas en cada período de pago, el total de los salarios pagados en cada período, las rebajas del salario, y los beneficios provistos. Los registros tienen que guardarse por 3 años o más.

Comprobantes de Pago — Los patrones generalmente deben proveer a cada trabajador un comprobante con cada pago de salarios, que enseñe las horas trabajadas, el total de las ganancias, el período de pago para el cual se le están pagando los salarios, cada rebaja individual de las ganancias, y la cantidad de producción (si el trabajador trabaja por contrato en la cosecha a mano).

ADMINISTRACION: *Wage and Hour Division, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243)*. Un trabajador que no ha recibido su pago de acuerdo con esta ley puede someter una queja escrita al Departamento dentro de 12 meses después de la presunta violación.

Sujeto al mismo límite de 12 meses, un trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.