



RICK SNYDER  
GOVERNOR

Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs  
División de Salarios y Horas

# Poster Requerido

## Requisitos Generales – Salario Mínimo



SHELLY EDGERTON  
DIRECTOR

<b>Cobertura</b>			
La Ley Salarial de Oportunidad Laboral (The Workforce Opportunity Wage Act), Ley Pública 138 de 2014, cubre a empleadores que emplean a 2 o más empleados de 16 años o más de edad.			
<b>Salario mínimo por hora</b>			
Los empleados deben percibir un mínimo de:			
Fecha de vigencia	Salario mínimo por hora	Salario mínimo por hora para empleados que reciban propinas	85% de la Tasa
1 de Enero, 2017	\$8.90	\$3.38	\$7.57
1 de Enero, 2018	\$9.25	\$3.52	\$7.86
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Menores de edad de 16-17 años de edad podrán percibir el 85% del salario mínimo por hora.</li> <li>▶ Comenzando el 1 de septiembre de 2014, los empleados que reciban propinas deberán percibir un salario mínimo por hora del 38% del salario mínimo por hora, siempre y cuando las propinas se reciban, se documenten con una declaración fechada y firmada, y que al combinarse con el salario por hora pagado, el total sea igual o exceda el salario mínimo por hora.</li> </ul>			
<b>Salario de Formación</b>			
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.			
<b>Horas Extra</b>			
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.			
<b>Tiempo Compensatorio</b>			
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.			
<b>Salario Equitativo</b>			
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 un 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.			
<b>Aplicación</b>			
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 Licencias y Asuntos Regulatorios. 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.			