

Labor Law Compliance Center

MICHIGAN SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Michigan Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Youth Employment Standards MI01S	All employers with employees under the age of 18	08/21
Discrimination MI02S	All employers	01/24
Minimum Wage MI03S	All employers	02/25
MIOSHA MI04S	All employers	06/21
Unemployment Compensation MI05S	All employers	09/21
Earned Sick Time MI06S	All employers	02/25
Workers' Compensation Rights & Responsibilities MI07S	Recommended	06/24
Workers' Compensation Know Your Rights MI08S	Recommended	08/19
MSDS Location MI09S	All employers	12/19
Revised MSDS MI10S	All employers	12/19



Michigan Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Freedom to Work (private) MI11S	Not mandatory	03/13
Freedom to Work (public) MI12S	Not mandatory	03/13
Unemployment Benefits MI13S	All employers	09/17
Whistleblowers' Protection Act MI14S	All employers	01/09
Resources For Michigan Veterans MI15S	All employers	04/25*



PROHIBIDO FUMAR O VAPEAR





Hoja Informativa:

Ley de Normas de Empleo Juvenil 90 de 1978, según enmienda

REQUISITO DE PUBLICACIÓN**MCL 409.110 Menor de 16 años; días y horas de empleo.**

Sec. 10. Un menor de 16 años no deberá ser empleado en una ocupación sujeta a esta ley por más de 6 días en una semana, ni por un período superior a un promedio semanal de 8 horas por día o 48 horas en una semana, ni más de 10 horas en un día. El menor no deberá ser empleado entre las 9 p.m. y las 7 a.m. Un menor que sea estudiante no deberá ser empleado por más de un total combinado de 48 horas de escuela y trabajo durante el período en que la escuela esté en sesión.

MCL 409.111 Menor de 16 años y mayores; días y horas de empleo; empleo en procesamiento agrícola.

Sec. 11. (1). Excepto según lo dispuesto en la subsección (3), una persona no deberá emplear a un menor de 16 años o más en una ocupación sujeta a esta ley por más tiempo que cualquiera de los siguientes períodos:

- (a) Seis días en una semana.
- (b) Un promedio de 8 horas por día en una semana.
- (c) Diez horas en un día.
- (d) Sujeto a la subdivisión (e), 48 horas en una semana.
- (e) Si el menor es estudiante y la escuela está en sesión, 24 horas en una semana.

(2) Excepto según lo dispuesto en la subsección (3), una persona no deberá emplear a un menor de 16 años o más entre las 10:30 p.m. y las 6 a.m. Sin embargo, excepto según lo dispuesto en la subsección (3), una persona puede emplear a un menor de 16 años o más que sea estudiante hasta las 11:30 p.m. en cualquiera de los siguientes días:

- (a) Los viernes y sábados.
- (b) Durante los períodos de vacaciones escolares.
- (c) Durante los períodos en los que el menor no está matriculado regularmente en la escuela.

(3) Una persona puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas o en procesamiento agrícola por un período mayor que los descritos en las subsecciones (1) y (2) si se cumplen todas las siguientes condiciones:

Si el menor es estudiante, el período superior a los descritos en las subsecciones (1) y (2) ocurre cuando la escuela no está en sesión.

- (a) El menor es empleado por no más de 11 horas en un día.
- (b) El menor es empleado por no más de 62 horas en cualquier semana. Sin embargo, el empleador no deberá requerir que el menor trabaje más de 48 horas durante cualquier semana sin el consentimiento del menor.
- (c) El menor no es empleado entre las 2 a.m. y las 5:30 a.m.
- (d) El empleador de procesamiento agrícola mantiene en el archivo un reconocimiento escrito del padre, madre o tutor del menor, consintiendo el período de empleo autorizado bajo esta subsección.

(4) Según se utiliza en esta sección:

- (a) "Procesamiento agrícola" significa la limpieza, clasificación o empaque de frutas o verduras.
- (b) "Operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas" se refiere a las actividades agrícolas y de investigación relacionadas con la producción de semillas, incluyendo el desesigue de plantas, la polinización manual, la eliminación de plantas indeseadas, o el deshierbe, y cualquier otra actividad agrícola similar requerida para la producción comercial de semillas.

Historia: Am. 1978, Act 90, Eff. June 1, 1978; Am. 1995, Act 251, Eff. Mar. 28, 1996; Am. 1996, Act 499, Imd. Eff. Jan. 9, 1997; Am. 2000, Act 418, Imd. Eff. Jan. 8, 2001; Am. 2011, Act 197, Imd. Eff. Oct. 18, 2011.

MCL 409.112 Período de comida y descanso.

Sec. 12. Un menor no deberá ser empleado por más de 5 horas continuas sin un intervalo de al menos 30 minutos para un período de comida y descanso. Un intervalo de menos de 30 minutos no se considerará como una interrupción de un período continuo de trabajo.

MCL 409.112a Prohibición de que los menores trabajen solos en ocupaciones que involucren transacciones de efectivo después del atardecer o las 8 p.m. en un lugar fijo.

Sec. 12a. Un menor que, de otro modo, estaría permitido bajo esta ley para ser empleado en una ocupación sujeta a esta ley, no deberá ser empleado en una ocupación que involucre una transacción de efectivo después del atardecer o las 8 p.m., lo que ocurra primero, en un lugar fijo, a menos que un empleador u otro empleado de 18 años o más esté presente en el lugar fijo durante esas horas.

Historia: Add. 1980, Act 436, Eff. Mar. 31, 1981.

IMPORTANTE: La regla administrativa, R408.6207, REQUIERE QUE UN MENOR SUJETO A LA LEY 90 SEA SUPERVISADO POR EL EMPLEADOR U OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS O MÁS.

LEO es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades.

Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles para personas con discapacidades, previa solicitud.

DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORARIOS

P.O. Box 30476 • Lansing, Michigan 48909-7976

DIRECCIÓN PARA ENVÍO NOCTURNO: 2407 N. GRAND RIVER • LANSING, MICHIGAN 48906

Línea gratuita: 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243) • (517) 284-7800 • FAX / 763-0110

MI01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



LA LEY DE MICHIGAN

PROHIBE LA DISCRIMINACION

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

POR MOTIVOS

religión, raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, edad¹, estado civil¹, altura², peso², antecedentes penales², información genética², estado familiar³, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, y estilos de peinado²

Las personas con discapacidades que necesitan servicios de accesibilidad en el empleo deben notificar por escrito a su patrón dentro de 182 días.

¹ De 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.

Por favor contáctenos a:
1-800-482-3604

Vídeo llamada: **313-437-7035**
www.michigan.gov/mdcr



Debe ser colocado en un lugar bien visible.

MI02S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





GRETCHEN WHITMER
GOBERNADOR

Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica de Michigan

División de Salarios y Horas

PO Box 30476

Lansing, MI 48909-7976

CARTEL OBLIGATORIO

REQUISITOS GENERALES - SALARIO MÍNIMO y HORAS EXTRA



SUSAN CORBIN
DIRECTORA

Cobertura

La Ley de Mejora de Oportunidades Salariales para la Fuerza Laboral (IWOWA), Ley Pública 337 de 2018 cubre a los empleadores que contratan a 2 o más empleados de 16 años de edad en adelante.

Tarifa Mínima por Hora

Fecha de Vigencia	Tarifa Mínima de Salario por Hora	Empleado con Propinas		Tarifa del 85%**
		Tarifa Mínima por Hora	Propinas Promedio por Hora	
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

La tarifa mínima por hora para un empleado elegible para ser considerado como empleado con propinas será del 38% de la tarifa mínima de salario por hora vigente a partir del 21 de febrero de 2025; a partir del 1 de enero de 2026, será el 40% de la tarifa mínima de salario por hora; a partir del 1 de enero de 2027, será el 42% de la tarifa mínima de salario por hora; a partir del 1 de enero de 2028, será el 44% de la tarifa mínima de salario por hora; a partir del 1 de enero de 2029, será el 46% de la tarifa mínima de salario por hora; a partir del 1 de enero de 2030, será el 48% de la tarifa mínima de salario por hora; y a partir del 1 de enero de 2031 y en adelante, será el 50% de la tarifa mínima de salario por hora.

Tarifa del 85%

A los menores de 18 años se les puede pagar el 85% de la tarifa mínima de salario por hora.

Salario de Capacitación

Un salario de capacitación de \$4.25 por hora puede ser pagado a empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días calendario de empleo.

Horas Extra

Los empleados cubiertos por la IWOWA deben recibir 1-1/2 veces su tarifa regular por las horas trabajadas que excedan las 40 en una semana laboral. Están exentos empleados del servicio doméstico en ciertos casos, profesionales, administrativos, ejecutivos, funcionarios electos, designados políticos, empleados de establecimientos de entretenimiento que operan menos de 7 meses al año, agrícolas y aquellos no sujetos al salario mínimo de la ley. Empleadores del sector público y algunos del sector privado no cubiertos por la FLSA pueden usar tiempo compensatorio en lugar de horas extra bajo condiciones específicas.

Pago Igualitario

Un empleador no debe discriminar por razones de sexo al pagar a empleados una tarifa inferior a la pagada a empleados del sexo opuesto por un trabajo igual en puestos que requieran igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, realizados bajo condiciones de trabajo similares, excepto cuando el pago se efectúe conforme a un sistema de antigüedad, un sistema de méritos o un sistema que mida las ganancias según la cantidad o calidad de la producción o una diferencia que no esté basada en el sexo.

Cumplimiento

Un empleado puede presentar una acción civil para recuperarse de salarios mínimos o horas extra no pagados, o puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica. El departamento puede investigar una queja y entablar una acción civil para recaudar salarios o horas extra no pagados al empleado y a todos los empleados de un establecimiento. La recuperación bajo esta ley puede incluir salarios mínimos y/o horas extra no pagados, más una cantidad adicional equivalente como daños liquidados, costos y honorarios razonables de abogado. Se puede imponer una multa civil de \$1,000 a un empleador que no pague el salario mínimo y/o las horas extra. Se puede imponer una multa civil de \$2,500 a un empleador que no pague el salario mínimo a los empleados con propinas.

LEO es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles, a solicitud, para personas con discapacidades.

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

WHD 9904 (Revisado • 2/2025)

MI03S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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 MIOSH por sus siglas en inglés) -Ley No. 154 de las Leyes Públicas de 1974, según quedo 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 fatalidad 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 (4MIOSHA).
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.

QUEJAS: Los empleados y los representantes de los empleados que piensen que existe una condición insegura o insalubre en el lugar de trabajo tienen el derecho de solicitar una inspección mediante una notificación por escrito al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan. Si existe una condición que pueda representar un peligro inmediato, el Departamento deberá ser notificado lo antes posible sin que sea necesario una notificación por escrito. Los nombres de los reclamantes serán tratados de manera confidencial y no serán revelados si el empleado así lo solicita. Los empleados también tienen el derecho de informar al representante del departamento sobre condiciones inseguras o insalubres durante la realización de una inspección o investigación.

La Ley estipula que los empleados no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna manera por presentar una queja o ejercer cualquiera de sus derechos bajo la Ley. Un empleado que piense que ha sido discriminado puede presentar una queja al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de 30 días de la presunta discriminación.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. está supervisando la operación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan para asegurar la administración efectiva de la ley estatal. Cualquier persona puede presentar una queja referente a la administración del estado de la ley estatal por escrito directamente a la Oficina Regional de OSHA a la siguiente dirección: Regional Office of OSHA, 230 South Dearborn, Chicago, Illinois 60604.

CITACIONES: Si tras la inspección o investigación el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan cree que un requisito de la Ley ha sido infringido, se emitirá al empleado una citación alegando dicha infracción. La citación debe colocarse en lugar visible en el lugar o cerca del lugar de la supuesta infracción durante tres días o hasta que se corrija la infracción, lo que ocurra último.

La Ley proporciona sanciones de primera instancia de un máximo de \$7,000 dólares por infracción. Se podrán imponer sanciones de hasta \$7,000 dólares al día por no corregir una infracción dentro del plazo de corrección propuesto. Se le podrán imponer sanciones de hasta \$70,000 por cada infracción a cualquier empleador que infrinja la Ley de manera deliberada o repetidamente. Los empleadores pueden apelar la presunta citación, las penas propuestas o los periodos de corrección al Departamento y al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de Salud y Seguridad. Los empleados también pueden apelar el periodo de corrección de manera similar. Los empleados también pueden apelar al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de Salud y Seguridad cualquier decisión emitida por el Departamento en respuesta a una apelación del empleador.

También hay sanciones criminales provistas en la Ley. Una persona que deliberadamente realiza una declaración falsa o informe referente a la Ley podrá ser castigado en caso de condena con una multa de hasta \$10,000 o puede ser encarcelado por un periodo no mayor a 6 meses o ambas sanciones. Cualquier infracción deliberada que resulte en la muerte de un empleado, en caso de condena, se podrá castigar con una multa de \$10,000 o con un periodo de encarcelación no mayor a un año, o ambas sanciones. Una segunda condena conlleva sanciones monetarias dobles y se podrá castigar con un periodo de encarcelación de hasta tres años.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA Y ASISTENCIA CON EL CUMPLIMIENTO: La ley anima a los empleadores y empleados a reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo.

El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan ofrece un servicio de consultoría limitado en el lugar de trabajo limitadas para ayudar a los empleadores a lograr el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Hay especialistas en capacitación disponibles y pueden ofrecer consejo en lo referente a la corrección de condiciones peligrosas y al desarrollo de sistemas de seguridad y salud. El personal del departamento está disponible para conducir seminarios y capacitación con relación a la seguridad y salud en el trabajo tanto para el empleador como para grupos de empleados. Las solicitudes para este servicio se deben enviar al departamento a la dirección mencionada abajo.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. continuará haciendo cumplir las normas federales que regulan las operaciones marítimas portuarias, construcción naval, desguace de barcos y reparación de barcos. Estos asuntos no están incluidos en el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional del Estado de Michigan.

MÁS INFORMACIÓN:

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
530 W. Allegan Street, P.O. Box 30643
Lansing, Michigan 48909-8143
www.michigan.gov/miosha

ESTE ES UN DOCUMENTO IMPORTANTE — ¡NO LO CUBRA!



Línea directa MIOSHA para quejas..... 1-800-866-4674
Línea directa de Fatalidades..... 1-800-858-0397
Informe de Lesiones/Enfermedades MIOSHA..... 1-844-464-6742
Servicio de Consultoría y Capacitación..... 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)

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

MI04S



GRETCHEN WHITMER
GOVERNOR

STATE OF MICHIGAN
DEPARTMENT OF LABOR AND ECONOMIC OPPORTUNITY
UNEMPLOYMENT INSURANCE AGENCY

SUSAN R. CORBIN
DIRECTOR

AVISO DE COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO PARA EMPLEADO

Un reclamo para beneficios de desempleo empieza la semana en que es archivado. Por lo tanto, usted debe archivar su reclamo durante su primera semana de desempleo.

Usted debe:

- ▶ Archivar un Reclamo en línea, por teléfono o en persona
- ▶ Registrarse en un Centro de Servicio de Michigan Works! en persona y completar un perfil.
- ▶ Buscar activamente trabajo y completar una búsqueda de trabajo
- ▶ Estar disponible para el trabajo
- ▶ Estar hábil a trabajar
- ▶ Certificar/Reportar para beneficios como dirigido por Seguro de Desempleo

Usted puede archivar su reclamo nuevo, adicional, o reclamo re-abierto en el sitio web del Seguro de Desempleo en www.michigan.gov/uiu e inicie sesión con MILogin para registrarse o acceder su cuenta de MiWAM.

MiWAM está disponible 24 horas al día, 7 días a la semana, y lo hace más fácil para usted a certificar. Si es necesario póngase en contacto con nosotros para cambiar su información de contacto. Usted debe certificar su elegibilidad cada dos semanas para recibir pago.

Si usted tiene preguntas, usted puede ponerse en contacto con nosotros a través de su cuenta de MiWAM o llamando, 1-866-500-0017. Para horas de operación telefónicas u Oficina Local, visite www.michigan.gov/uiu. El servicio TTY está disponible al 1-866-366-0004.

Debe Ser Completado por el Empleador

Cada empleado, cuando es separado de su empleo debe tener una copia completado de este formulario o una notificación equivalente por escrito, como requerido por Regla Administrativa 21.204. Una multa de \$10.00 para el incumplimiento con esta regla puede ser impuesta por el Seguro de Desempleo. Complete la información siguiente en los espacios abajo.

Su Número de Cuenta de la UI de 10-dígitos: _____

Su Número de Identificación Federal de 9-dígitos: _____

El Nombre del Empleador con Haciendo Negocio Como (DBA), y dirección postal completa donde la información de separación y salario está disponible para el trabajador mencionado en este formulario.

Nombre

DBA

Dirección para Empleo

Ciudad, Estado, Código Postal

Nombre de la Persona de Contacto

Número de Teléfono

Razón de Separación

Empleadores, dirijan cualquier preguntas a la Oficina del Defensor del Empleador (OEO) a través de su cuenta de MiWAM en www.michigan.gov/uiu o llame al 1-855-484-2636. El servicio TTY este disponible al 1-866-366-0004.

UIA es un patrón/programa de igualdad de oportunidades.

Ayudas auxiliares, servicios y otros comodidades razonables están disponibles sobre la petición a individuos con impedimentos.

MI05S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





El 'año' de su empleador según la Ley de Tiempo por Enfermedad Remunerado es: _____

Acumulación de Tiempo por Enfermedad Remunerado

Table with 3 columns: Número de Empleados, Tasa Mínima de Acumulación, El Empleador Puede Limitar el Uso a:

- Según la política escrita del empleador, el tiempo por enfermedad remunerado puede acumularse o pagarse. Un negocio con 10 o menos empleados no debe permitir más de 40 horas de uso por año; con 11 o más empleados, no más de 72 horas por año.

Usos del Tiempo por Enfermedad Remunerado

El empleador debe permitir que el empleado use el tiempo por enfermedad acumulado para lo siguiente:

- La enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia; el diagnóstico, cuidado o tratamiento médico de la enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado; o el cuidado médico preventivo para el empleado.

Ejercicio de Derechos

- Un empleador o cualquier otra persona no debe interferir, restringir ni negar el ejercicio o el intento de ejercer cualquier derecho protegido por esta ley.

Presentación de quejas

Un empleado afectado por una presunta 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 presunta violación, puede presentar una queja ante la División de Salarios y Horas.

*Para el lenguaje exacto del estatuto, véase la Ley Pública 338 de 2018, enmendada.

Las ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles, a solicitud, para personas con discapacidades.

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

WHD 9911 (Revisado 27/2/2025)



Compensación por Discapacidad de los Trabajadores de Michigan

Derechos y Responsabilidades

Cada parte involucrada en el sistema de compensación para trabajadores tiene derechos y responsabilidades que ayudan a garantizar la aplicación exitosa de la ley y, en última instancia, un regreso seguro al trabajo para el empleado.

EMPLEADOS

- **¡Reporte todas las lesiones a su supervisor inmediatamente!**
- La mayoría de los trabajadores están cubiertos por la compensación para trabajadores desde el inicio del empleo.
- Los beneficios incluyen atención médica razonable y necesaria, beneficios por pérdida de salario y servicios de rehabilitación vocacional.
- Una lesión compensable es aquella que ha surgido "como consecuencia y en el curso del empleo". En otras palabras, el trabajo debe ser la causa de la discapacidad.
- La compensación para trabajadores es el "remedio exclusivo" para lesiones laborales, lo que significa que en la mayoría de los casos no puede demandar por otros daños.
- Existe un período de espera de 7 días para los pagos de beneficios por pérdida de salario. Si la discapacidad dura más de una semana, el trabajador tiene derecho a los beneficios a partir del octavo día posterior a la lesión. Si la discapacidad continúa durante dos semanas o más, el trabajador tiene derecho a recibir compensación por la primera semana de discapacidad desde la fecha del inhabilitación. El permiso médico pagado puede aplicarse durante el período de espera de 7 días.
- No hay período de espera para los beneficios médicos; la cobertura comienza en el momento de la lesión.
- En la mayoría de los casos, los beneficios por pérdida de salario se calculan tomando el promedio de las 39 semanas más altas de las últimas 52 semanas de salarios brutos antes de la lesión. Generalmente, debería recibir el 80% del valor después de impuestos de este promedio.
- Su primer cheque es debido y pagadero en el día 14 de discapacidad. Sin embargo, un cheque de beneficios no se considera "tardío" hasta 30 días después de la fecha de vencimiento.
- Los beneficios semanales continúan mientras esté incapacitado, lo cual podría ser durante el resto de su vida. Sin embargo, los beneficios pueden reducirse hasta en un 50% después de los 65 años a razón de un 5% por año hasta los 75 años, o al recibir beneficios de jubilación del seguro social.
- Si solo está parcialmente incapacitado, tiene el deber de buscar trabajo razonablemente disponible, teniendo en cuenta las limitaciones (restricciones) derivadas de la lesión personal o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Si tiene **más de un trabajo** cubierto bajo la Ley de Compensación por Discapacidad del Trabajador, se le otorga crédito por todos los salarios ganados en esos empleos.
- **Beneficios Médicos:** Tiene derecho a toda atención médica razonable y necesaria, incluidos servicios quirúrgicos, hospitalarios y dentales, así como muletas, aparatos auditivos, tratamiento quiropráctico y cuidados de enfermería. Estos servicios se proporcionan indefinidamente siempre que haya una necesidad relacionada con la lesión.
- **Elección de un Médico:** Durante los primeros 28 días de tratamiento, el empleador tiene el derecho de elegir al médico. Después de ese período, usted es libre de cambiar de médico, siempre que notifique al empleador y a la compañía de seguros, preferentemente por escrito. No necesita la autorización de la compañía de seguros ni del empleador para recibir tratamiento médico, siempre y cuando el tratamiento sea razonable y necesario, y su reclamación no esté en disputa.
- **Mantener el Contacto:** Es sumamente importante que mantenga un contacto regular con su empleador durante el período de tratamiento y recuperación para que estén al tanto de su progreso. Proporcione a su empleador informes actualizados sobre su capacidad laboral y discuta las opciones de regreso temprano al trabajo.
- **Rehabilitación Vocacional:** Si tiene una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo que le impide realizar tareas para las cuales tiene experiencia o capacitación previa, tiene derecho a beneficios de rehabilitación vocacional. La rehabilitación vocacional puede incluir una variedad de servicios profesionales diseñados para ayudar a los trabajadores lesionados a reincorporarse al mercado laboral. Estos servicios pueden incluir asistencia para colocación laboral, apoyo para reciclaje profesional o guía para iniciar su propio negocio. Los servicios de rehabilitación vocacional son pagados por el empleador/la aseguradora, por lo que en la mayoría de los casos debe tener una reclamación de compensación para trabajadores abierta para recibir los beneficios de rehabilitación.
- También puede ser elegible para recibir beneficios bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA). Si tiene preguntas, debe contactar al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

WC-PUB-006 (6/24)

EMPLEADORES

- **¡Manténgase en contacto con sus empleados mientras estén fuera del trabajo!** Busque opciones de trabajo liviano y adaptaciones apropiadas cuando sea posible.
- Todos los empleadores públicos y la mayoría de los privados en Michigan están cubiertos por la compensación para trabajadores. Todo empleador sujeto a la ley debe proporcionar prueba de seguro o ser aprobado para autoasegurarse, a fin de garantizar que se puedan pagar beneficios a sus trabajadores en caso de lesión.
- Los empleados elegibles están cubiertos por la compensación para trabajadores desde la fecha de contratación.
- Existen severas sanciones si un empleador no proporciona cobertura de compensación para trabajadores.

INFORME DEL EMPLEADOR

- **Todas las reclamaciones deben ser reportadas a su aseguradora.**
- Formulario WC-100: debe presentarse ante la Agencia de Compensación por Discapacidad de los Trabajadores (WDCA) y su aseguradora inmediatamente cuando la discapacidad exceda los 7 días consecutivos, ocurra una muerte o pérdida específica. Una copia de este formulario también debe entregarse al empleado.
- Debe asegurarse de que se proporcione de manera inmediata el tratamiento médico razonable y necesario.
- Deberá proporcionar un informe de historial salarial a la aseguradora para calcular el monto correcto del beneficio.
- **Menores:** La ley establece que un menor empleado ilegalmente tiene derecho a una compensación doble si resulta lesionado.

COMPAÑÍAS DE SEGUROS

- **La ley exige el pago rápido y regular de los beneficios.**
- Formulario WC-701: Debe presentarse ante la WDCA cuando los beneficios por pérdida de salario comiencen, cambien o se detengan.
- Formulario WC-110: Debe presentarse ante la WDCA 3 meses después de la lesión y cada 4 meses posteriormente para informar sobre la actividad de rehabilitación vocacional.
- Formulario WC-107: Debe presentarse ante la WDCA si se disputa una reclamación.
- Los servicios médicos prestados están sujetos a las Reglas de Servicios de Salud y al Tarifario del Estado de Michigan.
- A los trabajadores lesionados no se les debe "facturar el saldo" por cargos que excedan el tarifario.
- Los beneficios no deben suspenderse por no cooperar con la rehabilitación vocacional; se debe solicitar una audiencia antes de la suspensión.

Para más información, contacte a la Agencia de Compensación por Discapacidad de los Trabajadores del Estado de Michigan al 1-888-396-5041 o visite www.michigan.gov/wdca.

MI07S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

Empleados -- ¡Conozcan Sus Derechos!

- **Recuerde** - Es importante informar sobre su lesión a su empleador.
- **Atención Médica**
Tiene derecho a recibir atención médica razonable y necesaria para lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Los empleadores o sus aseguradoras están obligados por ley a proporcionar estos servicios. Durante los primeros 28 días de tratamiento, su empleador tiene el derecho de elegir al médico. Después de 28 días, es libre de cambiar de médico, pero debe notificar a su empleador sobre el cambio. Si recibe tratamiento de un médico de su elección, debe obtener y proporcionar rápidamente un informe a su empleador. Si su empleador se niega a proporcionar atención médica, debe comunicarse con la Agencia de Compensación por Discapacidad de los Trabajadores de Michigan al número de teléfono gratuito: **1-888-396-5041**.
No debería recibir una factura de un proveedor de atención médica por el tratamiento de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo cubierta. Si recibe dicha factura, debe comunicarse con su empleador o con la aseguradora del empleador.
- **Beneficios por Pérdida de Salario**
Tiene derecho a recibir beneficios semanales de compensación laboral si sufre una pérdida salarial durante más de siete días consecutivos. Estos beneficios pueden reclamarse mientras continúe la discapacidad y la pérdida salarial. En general, la tasa de beneficio es del 80% de su salario semanal promedio después de impuestos, sujeto a una tasa máxima.
- **Rehabilitación Vocacional**
Si no puede realizar el trabajo que ha hecho anteriormente, tiene derecho a la rehabilitación vocacional. El objetivo principal es su regreso al trabajo con su empleador. Si no puede lograr esto o necesita ayuda para encontrar un nuevo empleo, los servicios de rehabilitación vocacional pueden ayudarle.

Para ser completado por el empleador

Nombre del Empleador
Persona de Contacto del Empleador y Número de Teléfono
Nombre de la Aseguradora de Compensación para Trabajadores

Si tiene preguntas, por favor llame a la Agencia de Compensación por
Discapacidad de los Trabajadores del Estado de Michigan
Llamada gratuita 1-888-396-5041

Información adicional se encuentra en el sitio web de la agencia en <http://michigan.gov/wdca>.

**EMPLEADOR: ¡POR FAVOR COLOQUE ESTE AVISO DONDE
SUS EMPLEADOS PUEDAN VERLO!**



Este lugar está bajo la Ley de Derecho a Saber de Michigan



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

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

Los empleados deben ser notificados y recibir instrucciones (mediante aviso del empleador) para localizar las Hojas de Datos de Seguridad y la recepción de hojas nuevas o revisadas.

Cuando el empleador no haya proporcionado una SDS, los empleados pueden solicitar asistencia para obtenerla de:

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO)
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
División de Seguridad y Salud en la Industria General (517) 284-7750
División de Seguridad y Salud en la Construcción y Licencias de Asbesto (517)
284-7680 www.michigan.gov/miosha

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



**Las SDS(s) de este
lugar de trabajo
están ubicadas en**

Ubicación(es)

Ubicación(es)

Persona(s) responsable(s) de las SDS

Teléfono

LEO es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades.

MI09E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Como Requerido por la Ley de Derecho a Saber de Michigan



PARA SER COLOCADO EN TODO EL LUGAR DE TRABAJO JUNTO A LOS CARTELES DE UBICACIÓN DE LAS HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD (SDS)

SDS Nueva o Revisada

Nuevo o Revisado	Fecha de Recepción	Fecha de Publicación	Ubicación de SDS Nuevas o Revisadas
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO) Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan División de Consulta, Educación y Capacitación (517) 284-7720

Financiado en parte con fondos federales de la OSHA..
 MIOSHA/CET #2106 (Revisado 12/19)
LEO ofrece igualdad de oportunidades.

Para más información, visite su página web en:
www.michigan.gov/miosha



MI10E



Labor Law Compliance Center
 (800) 801-0597

www.laborlawcc.com



LIBERTAD PARA TRABAJAR EN MICHIGAN EN EL SECTOR PRIVADO

A partir del **28 de marzo de 2013**, conforme a la Ley de Relaciones Laborales y Mediación (LMA), Ley N° 176 de 1939 (Ley), enmendada por la Ley N° 348 de 2012, y de acuerdo con la Sección 14(b) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, los empleados, según se define este término en la Sección 2(e) de la Ley, tendrán derecho a realizar o no realizar cualquiera de las siguientes actividades:

- **Organizarse conjuntamente o formar, unirse o ayudar a una organización laboral;**
- **Participar en actividades concertadas legales con el propósito de negociación o negociación colectiva u otra ayuda y protección mutua;**
- **Negociar o negociar colectivamente con sus empleadores a través de representantes de su propia elección libre.**

La información contenida en el presente documento se aplica a todos los empleados, según se define el término en la Sección 2(e) de la Ley.

CONDUCTA PROHIBIDA: A partir del 28 de marzo de 2013, no se requerirá a ningún individuo, como condición para obtener o continuar en un empleo, realizar cualquiera de las siguientes acciones:

- (1) Abstenerse o renunciar a la membresía, afiliación voluntaria o apoyo financiero voluntario a una organización laboral.
- (2) Convertirse o permanecer como miembro de una organización laboral.
- (3) Pagar cuotas, tarifas, contribuciones u otros cargos o gastos de cualquier tipo o cantidad, o proporcionar algo de valor a una organización laboral.
- (4) Pagar a cualquier organización benéfica o tercero una cantidad que reemplace, sea equivalente o constituya una parte de las cuotas, tarifas, contribuciones u otros cargos o gastos requeridos a los miembros o empleados representados por una organización laboral.

Cualquier persona, empleador u organización laboral que viole esta prohibición será responsable de una multa civil de no más de \$500.00. Cualquier persona que sufra una lesión como resultado de una violación o amenaza de violación de esta prohibición puede entablar una acción civil para obtener compensación por daños, desagravio por mandato judicial, o ambos. Además, un tribunal deberá otorgar los costos judiciales y honorarios razonables de abogados a un demandante que prevalezca en dicha acción civil.

La conducta prohibida mencionada anteriormente solo se aplicará a un acuerdo, contrato, entendimiento o práctica que entre en vigor o sea renovado o extendido después del 28 de marzo de 2013.

National Labor Relations Board
Detroit Regional Office
477 Michigan Avenue, Room 300
Detroit, MI 48226-2569
Tel: 866-667-NLRB/313-226-3200
Fax: 313-226-2090
Web: www.nlr.gov

Department of Licensing and Regulatory Affairs
Bureau of Employment Relations
Cadillac Place
3026 W. Grand Boulevard, Suite 2-750
PO Box 02988
Detroit, MI 48202-2988
Tel: 313-456-3510
Fax: 313-456-3511
Email: ftwinfo@michigan.gov

CONDUCTA PROHIBIDA: A partir del 28 de marzo de 2013, un empleado o cualquier otra persona no deberá, mediante fuerza, intimidación o amenazas ilegales, obligar o intentar obligar a cualquier persona a realizar cualquiera de las siguientes acciones:

- (1) Convertirse o permanecer como miembro de una organización laboral, o de otra manera afiliarse o apoyar financieramente a una organización laboral.
- (2) Abstenerse de participar en un empleo o de unirse a una organización laboral, o de afiliarse o apoyar financieramente a una organización laboral de cualquier otra forma.
- (3) Pagar a cualquier organización benéfica o tercero una cantidad que reemplace, sea equivalente o constituya una parte de las cuotas, tarifas, contribuciones u otros cargos o gastos requeridos a los miembros o empleados representados por una organización laboral.

Cualquier persona que incurra en esta conducta prohibida será responsable de una multa civil de no más de \$500.00.

Información adicional está disponible en su página web en www.michigan.gov/merc. Las partes interesadas también pueden contactar a:

**BUREAU OF
EMPLOYMENT RELATIONS**

LARA
LICENSING AND REGULATORY AFFAIRS
CUSTOMER DRIVEN. BUSINESS MINDED.

LARA is an equal opportunity employer/program.
Auxiliary aids, services and other reasonable accommodations are
available upon request to individuals with disabilities.

BER# 2013-03, 03-13

National Labor Relations Board
Grand Rapids Regional Office
Gerald R. Ford Federal Building
110 Michigan St. NW Room 299
Grand Rapids, MI 49503-2363
Tel: 866-667-NLRB/616-456-2679
Fax: 616-456-2596
Web: www.nlr.gov

MI11S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



LIBERTAD PARA TRABAJAR EN MICHIGAN

EN EL SECTOR PÚBLICO

A partir del **28 de marzo de 2013**, conforme a la Ley de Relaciones Laborales del Empleo Público (PERA), Ley N° 379 de 1965 (Ley), enmendada por la Ley N° 349 de 2012, un "empleado público", según se define en la Sección 1(e) de la Ley, tendrá el derecho de realizar o no realizar cualquiera de las siguientes actividades:

- **Organizarse conjuntamente o formar, unirse o asistir a organizaciones laborales;**
- **Participar en actividades concertadas legales con el propósito de negociación o negociación colectiva u otra ayuda y protección mutua;**
- **Negociar o negociar colectivamente con sus empleadores públicos a través de representantes de su propia elección.**

La información contenida en el presente documento se aplicará a cualquier "empleado público", según se define el término en la Sección 1(e) de la Ley, en la máxima medida permitida bajo la Sección 4a de la Ley.

CONDUCTA PROHIBIDA: A partir del 28 de marzo de 2013, no se requerirá a ningún individuo, como condición para obtener o continuar en un empleo público, realizar cualquiera de las siguientes acciones:

- (1) Abstenerse o renunciar a la membresía, afiliación voluntaria o apoyo financiero voluntario a una organización laboral o representante de negociación.
- (2) Convertirse o permanecer como miembro de una organización laboral o representante de negociación.
- (3) Pagar cuotas, tarifas, contribuciones u otros cargos o gastos de cualquier tipo o cantidad, o proporcionar algo de valor a una organización laboral o representante de negociación.
- (4) Pagar a cualquier organización benéfica o tercero una cantidad que reemplace, sea equivalente o constituya una parte de las cuotas, tarifas, contribuciones u otros cargos o gastos requeridos a los miembros o empleados públicos representados por una organización laboral o representante de negociación.

Cualquier persona, empleador público u organización laboral que viole esta prohibición será responsable de una multa civil de no más de \$500.00. Cualquier persona que sufra una lesión como resultado de una violación o amenaza de violación de esta prohibición puede entablar una acción civil para obtener compensación por daños, desagravio por mandato judicial, o ambos. Además, un tribunal deberá otorgar los costos judiciales y honorarios razonables de abogados a un demandante que prevalezca en dicha acción civil.

La conducta prohibida mencionada anteriormente solo se aplicará a un acuerdo, contrato, entendimiento o práctica que entre en vigor o se renueve o extienda después del 28 de marzo de 2013.

La conducta prohibida mencionada anteriormente no se aplica a un empleado del departamento de policía o bomberos público, ni a cualquier persona que busque empleo como empleado de un departamento de policía o bomberos público, según se define en la Sección 2 de la Ley 312 de 1969. Tampoco se aplica a un patrullero o sargento de la policía estatal que tenga derechos bajo el Artículo XI, Sección 5 de la Constitución de Michigan de 1963, ni a cualquier individuo que busque empleo como patrullero o sargento de la policía estatal.

CONDUCTA PROHIBIDA: A partir del 28 de marzo de 2013, ninguna persona deberá, mediante fuerza, intimidación o amenazas ilegales, obligar o intentar obligar a ningún empleado público a realizar cualquiera de las siguientes acciones:

- (1) Convertirse o permanecer como miembro de una organización laboral o representante de negociación, o de otra manera afiliarse o apoyar financieramente a una organización laboral o representante de negociación.
- (2) Abstenerse de participar en un empleo o de unirse a una organización laboral o representante de negociación, o de afiliarse o apoyar financieramente a una organización laboral o representante de negociación.
- (3) Pagar a cualquier organización benéfica o tercero una cantidad que reemplace, sea equivalente o constituya una parte de las cuotas, tarifas, contribuciones u otros cargos o gastos requeridos a los miembros o empleados públicos representados por una organización laboral o representante de negociación.

Cualquier persona que incurra en esta conducta prohibida será responsable de una multa civil de no más de \$500.00.

Información adicional está disponible en su sitio web en www.michigan.gov/merc. Las partes interesadas también pueden contactar a:

**Departamento de Asuntos Regulatorios y Licencias
Oficina de Relaciones Laborales**

Cadillac Place

3026 W. Grand Boulevard, Suite 2-750

PO Box 02988

Detroit, MI 48202-2988

Tel: 313-456-3510 • Fax: 313-456-3511

Email: ftwinfo@michigan.gov

LARA es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles a solicitud para personas con discapacidades. BER# 2013-02, 03-13

**BUREAU OF
EMPLOYMENT RELATIONS**

LARA
LICENSING AND REGULATORY AFFAIRS
CUSTOMER DRIVEN. BUSINESS MINDED.

MI12S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Aviso A Todos Los Empleados:

Información sobre Beneficios de Desempleo

Este empleador está regulado por el

ACTO de SEGURIDAD de EMPLEO de MICHIGAN

Beneficios de desempleo son pagables a trabajadores calificados y elegibles de este empleador a través de la Agencia de Talento de Inversión del Estado de Michigan, Seguro de Desempleo.

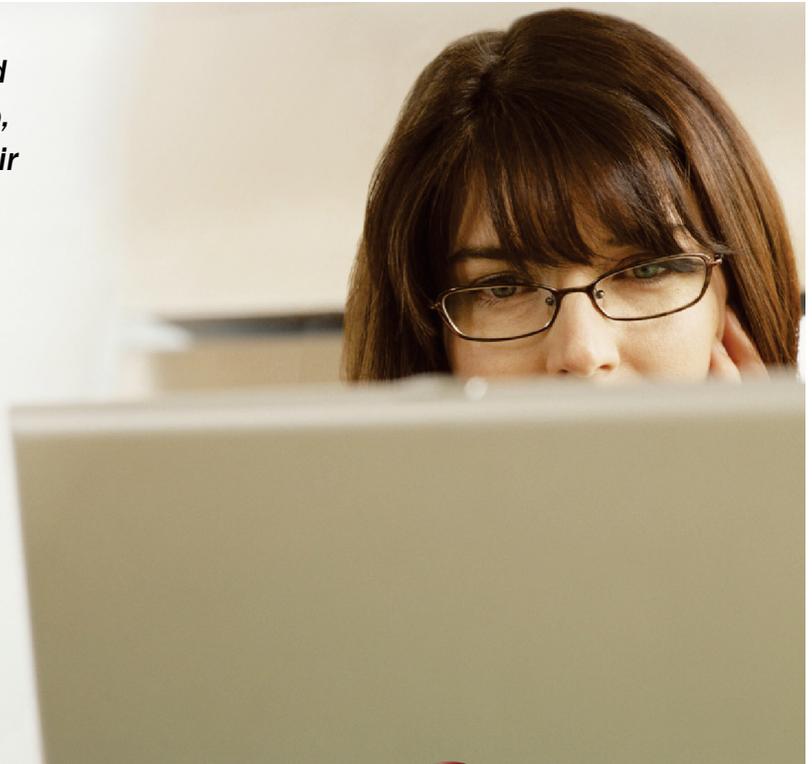
Como archivar un reclamo de desempleo

Si queda desempleado, usted puede archivar su nuevo reclamo de desempleo o reabrir un reclamo establecido:

En línea a través del Michigan Web Account Manager (MiWAM):
michigan.gov/uia

Por Teléfono - llamar al número gratuito del Seguro de Desempleo: 1-866-500-0017

Opciones de Pago: Cuando usted archiva para beneficios de desempleo, usted elegirá como usted quiere recibir sus pagos de beneficios. Usted puede seleccionar **una tarjeta de débito o depósito directo** en su cuenta de cheques o de ahorros. Para más información sobre estas opciones de pago, visite michigan.gov/uia.



**STATE OF MICHIGAN
TALENT INVESTMENT AGENCY
UNEMPLOYMENT INSURANCE**

TIA is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids, services and other reasonable accommodations are available upon request to individuals with disabilities.

Michigan Department of Talent and Economic Development,
Talent Investment Agency, Unemployment Insurance, Authority: Michigan
Administrative Code, Section R 421.105; Paid for with federal funds.

UIA 1710
(Rev. 09-17)

MI13S



**Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597**

www.laborlawcc.com



ATENCIÓN EMPLEADOS

La Ley de Protección de Denunciantes de Michigan (469 P. A. 1980) establece ciertas protecciones y obligaciones para empleados y empleadores según la ley de Michigan.

PROTECCIONES:

Es ilegal que los empleadores en Michigan despidan, amenacen o discriminen de cualquier manera en contra de un empleado respecto a su compensación, términos, condiciones, ubicación o privilegios de empleo porque usted o una persona actuando en su nombre informa o está a punto de informar una violación o una sospecha de violación de leyes, normas o regulaciones federales, estatales o locales a un organismo público.

Es ilegal que los empleadores en Michigan despidan, amenacen o discriminen de cualquier manera en contra de un empleado respecto a su compensación, términos, condiciones, ubicación o privilegios de empleo porque participa en una audiencia pública, investigación, consulta o acción judicial.

OBLIGACIONES:

La ley no disminuye ni perjudica sus derechos ni los derechos de su empleador bajo cualquier convenio colectivo.

La ley no requiere que su empleador le compense por su participación en una audiencia pública, investigación, consulta o acción judicial.

La ley no lo protege de acciones disciplinarias si realiza un informe a un organismo público que usted sabe que es falso.

APLICACIÓN:

Si usted cree que su empleador ha violado esta ley, puede entablar una acción civil en el tribunal de circuito dentro de los 90 días siguientes a la supuesta violación de la ley.

SANCIONES:

Las personas que se encuentren en violación de esta ley pueden estar sujetas a una multa civil de hasta \$500.00.

Si su empleador ha violado esta ley, el tribunal puede ordenar su reinstalación, el pago de salarios atrasados, la reinstalación completa de beneficios adicionales y derechos de antigüedad, daños reales, o cualquier combinación de estos recursos. El tribunal también puede otorgar la totalidad o una parte de los costos de litigio, incluidos los honorarios razonables de abogados y testigos, al demandante si considera que tal concesión es apropiada.

Este cartel se proporciona como cortesía de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan (MIOSHA). Visite nuestro sitio web en www.michigan.gov/miosha.

MI14S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Recursos para Veteranos de Michigan

Apoyo de Asuntos Militares y de Veteranos

Departamento de Asuntos Militares y de Veteranos de Michigan

El DMVA incrementa y mantiene la preparación militar, cuida y aboga por los veteranos, y desarrolla asociaciones con propósito.

- ★ <https://www.michigan.gov/DMVA>
- ★ Temas y Asistencia para Veteranos: **1-800-MICH-VET**
- ★ Línea de Crisis para Militares y Veteranos: **1-800-273-TALK**
- ★ Solicitudes de la Ley de Libertad de Información (FOIA): **517-481-7646**
- ★ Tarjeta de Identificación de Michigan Rapids: **517-481-9874**
- ★ Hogares para Veteranos de Michigan en el Municipio de Chesterfield: **586-210-7102**
- ★ Hogares para Veteranos de Michigan D.J. Jacobetti (Marquette): **906-226-3576**
- ★ Hogares para Veteranos de Michigan en Grand Rapids: **616-364-5300**

Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias

Línea de Crisis para Veteranos

Apoyo confidencial en crisis para veteranos y sus seres queridos. Contacte la Línea de Crisis para Veteranos:

- ★ Marque 988 y luego presione 1
- ★ Texto 838255
- ★ Chat en línea: <https://www.veteranscrisisline.net/chat>
- ★ Llame al TTY al **1-800-799-4889** para personas con pérdida auditiva

Centros Médicos del VA

Cinco Centros VHA en Michigan ofrecen diversos servicios de salud.

- ★ <https://www.saginaw.va.gov>
- ★ <https://www.va.gov/battle-creek-health-care/>
- ★ <https://www.detroit.va.gov>
- ★ <https://www.annarbor.va.gov/>
- ★ <https://www.ironmountain.va.gov/>

Programa de Subvenciones para la Prevención del Suicidio del Sargento Parker Gordon Fox

Apoyando el bienestar mental de los veteranos de Michigan y sus familiares.

- ★ **1-800-642-4838** o visite [Michigan.gov/SSGFox](https://www.michigan.gov/SSGFox)

Línea Directa del Centro para Veteranos

Un centro de llamadas gratuito y confidencial disponible las 24 horas para veteranos, miembros del servicio y sus familias.

- ★ **877-WAR-VETS (877-927-8387)**

El Centro de Llamadas para Mujeres Veteranas

Proporciona asistencia y recursos a mujeres veteranas y sus familias.

- ★ **855-829-6636**

Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan

Línea de Apoyo, administrada por pares, para personas con desafíos persistentes de salud mental.

- ★ Línea de Apoyo: **1-888-733-7753**

Orientación para el Cuidado

Proporciona apoyo a los familiares y amigos que desean ayudar a los Veteranos en sus vidas a enfrentar problemas de abuso de sustancias o de salud mental.

- ★ **1-888-823-7458** o visitar <https://www.mirecc.va.gov/coaching/>

Terapia para Hombres®

Recursos de Salud Mental para Hombres: Desestigmatización de la Salud Mental mediante el Humor, la Comunicación Directa y Herramientas Prácticas.

- ★ <https://mantherapy.org>

Apoyo de Asuntos de Veteranos

Departamento de Asuntos de Veteranos de los EE. UU. (VA)

El VA proporciona servicios de atención médica de por vida a veteranos militares elegibles a través de 170 centros médicos y clínicas ambulatorias ubicadas en todo el condado.

- ★ Línea Principal de Información de MyVA411: **800-698-2411**
- ★ Servicios de Retransmisión de Telecomunicaciones (uso de TTY): **711**
- ★ Línea de Beneficios del VA: **800-827-1000**
- ★ Línea de Atención del GI Bill: **888-442-4551**
- ★ Centro de Llamadas Nacional para Veteranos Sin Hogar: **877-424-3838**
- ★ Línea de Beneficios de Salud del VA: **877-222-8387**
- ★ Mesa de Ayuda de My HealtheVet: **877-327-0022**

Recursos de Educación, Fuerza Laboral y Capacitación para el Empleo

Agencias de Michigan Works!

Los veteranos y cónyuges elegibles reciben Prioridad de Servicio al obtener servicios de empleo y capacitación.

- ★ **1-800-285-WORKS (9675)** o visite [MichiganWorks.org](https://www.MichiganWorks.org)

Conexión de Talento de Pure Michigan

Veteranos tienen acceso prioritario a vacantes en el sitio oficial de empleo de Michigan. <https://www.mitalent.org/>

Pathfinder

Trace su futuro utilizando la herramienta gratuita de exploración de carreras de Michigan. <https://pathfinder.mitalent.org/>

Servicios de Empleo para Veteranos

Un equipo de "veteranos ayudando a veteranos" a asegurar carreras significativas en Michigan. [Michigan.gov/VES](https://www.michigan.gov/VES)

Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica de Michigan

La Oficina de Empleo y Capacitación desarrolla soluciones personalizadas de fuerza laboral para empresas e individuos, incluidos aquellos con discapacidades.

- ★ <https://www.michigan.gov/leo/employment-and-training>

Beneficios Fiscales

Exención del Pago Militar

El pago militar en servicio activo y los beneficios de jubilación militar están exentos del impuesto sobre la renta de Michigan.

Crédito Fiscal sobre la Renta por Impuesto Predial Pagado

Los veteranos discapacitados o sus cónyuges sobrevivientes pueden ser elegibles para un crédito fiscal sobre la renta por el impuesto predial pagado.

Exención del Impuesto Predial para Veteranos Discapacitados

Los veteranos calificados con una discapacidad relacionada con el servicio pueden ser elegibles para una reducción en su obligación del impuesto predial.

- ★ <https://www.michigan.gov/taxes/property/ind-exempt-defer/property-tax-information-for-veterans-and-military-personnel>

Opciones de Placas/ID para Militares y Veteranos

Secretaría de Estado de Michigan

Agregar una designación de veterano a una licencia de conducir de Michigan o tarjeta de identificación personal del estado visitando cualquier oficina de la Secretaría de Estado.

- ★ <https://www.michigan.gov/sos/faqs/license-and-id/veteran-designation>

Solicitar una placa de licencia militar/veterano nueva o de reemplazo.

- ★ <https://www.michigan.gov/sos/vehicle/license-plates/military-and-veteran-plate-options>

Beneficios de Desempleo

Agencia de Seguro de Desempleo de Michigan

La UIA administra el programa de seguro de desempleo de Michigan, proporcionando asistencia financiera temporal a personas que quedan desempleadas sin culpa propia.

- ★ <https://www.michigan.gov/leo/bureaus-agencies/uiia>
- ★ **1-866-500-0017** (Monday-Friday, 8 a.m. to 4:30 p.m.)
- ★ MARVIN: **1-866-638-3993** to certify for benefit payments

Servicios Legales

Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo de los Servicios Uniformados (USERRA)

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS) ayuda a quienes experimentan problemas relacionados con el servicio en su empleo civil.

- ★ **1-866-4-USA-DOL (1-866-487-2365)**
- ★ <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra>



MICHIGAN DEPARTMENT OF
LABOR & ECONOMIC
OPPORTUNITY

EMPLOYMENT
& TRAINING