

Labor Law Compliance Center

MICHIGAN SPANISH

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

Michigan Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Youth Employment Standards MI01	All employers with employees under the age of 18	06/11
Discrimination MI02	All employers	01/24
Minimum Wage MI03	All employers	12/23
MIOSHA MI04	All employers	06/21
Unemployment Compensation MI05	All employers	09/21
Paid Sick Leave MI06	All employers	01/21





RICK SNYDER
GOVERNOR

Michigan Department of Education
Office of Career and Technical Education
PO Box 30712
Lansing, MI 48909
517.335.6041
www.michigan.gov/mde

CARTEL REQUERIDO

MCL 409.110 Un joven menor de 16 años; los días y horas de empleo.

Sec. 10. No se permite emplear a un joven menor de 16 años en un trabajo sujeto a esta ley por más de 6 días en una semana, ni durante un plazo que excede un promedio semanal de 8 horas por un día o 48 horas en una sola semana, ni más de 10 horas en un día. No se permite emplear a un joven menor de 16 años entre las horas de 9 p.m. y 7 a.m. No se permite emplear a un menor de edad que es un estudiante en la escuela por más de un total de 48 horas semanales, cual total está compuesto de las horas escolares y laborales mientras la escuela está en sesión.

MCL 409.111 Los jóvenes de 16 años o mayor; los días y horas de empleo; empleo en los procesamientos agrícolas.

Sec. 11. (1). Con excepción hecha de lo dispuesto en la subdivisión (3), no se permite emplear a un menor de 16 años o mayor en un trabajo sujeto a esta ley por más que cualquiera de los períodos siguientes:
(a) Seis días en una (1) semana.
(b) Un período más largo de un promedio semanal de 8 horas por día o 48 horas en una semana.
(c) Diez horas en 1 día.
(d) Por un joven de 16 años o mayor que es un estudiante en la escuela, un máximo de 48 horas semanales, cual total está compuesto de las horas escolares y laborales mientras la escuela está en sesión.

(2) Con excepción hecha de lo dispuesto en la subdivisión (3), no se permite emplear a un menor de 16 años o mayor entre las horas de 10:30 p.m. y 6 a.m. Sin embargo, excepción hecha de lo dispuesto en la subdivisión (3), se puede ocupar a un menor de 16 años o mayor que es un estudiante en la escuela hasta las 11:30 p.m. en cualquiera de los días siguientes:
(a) Los Viernes y los Sábados.
(b) Durante períodos de las vacaciones de la escuela.
(c) Durante períodos cuando el menor no está matriculado regularmente en la escuela.

(3) Se puede ocupar a un menor de 16 años o mayor en operaciones de agricultura que consisten en la producción de la semilla o en el procesamiento agrícola por un período que excede los períodos descritos en las subdivisiones (1) y (2) si es que existen todas las condiciones a continuación:
(a) Si un menor es un estudiante en la escuela, el período que excede los períodos descritos en las subdivisiones (1) y (2) ocurre cuando la escuela no está en sesión.
(b) Se emplea al menor por no más de 11 horas en un día.
(c) Si el menor no trabaja más de 62 horas en cualquier semana. Sin embargo, el empleador no puede obligar al menor de edad a trabajar más de 48 horas en cualquier semana sin el consentimiento del menor.
(d) El menor no trabaja entre las 2 a.m. y las 5:30 a.m.
(e) El empleador de la procesadora agrícola mantiene en sus archivos un reconocimiento escrito del padre o guardián del menor dando consentimiento al período de empleo autorizado en esta subdivisión.

(4) Utilizado en esta sección:
(a) "La procesadora agrícola" se refiere a la limpieza, o el clasificar o empacar de frutas o verduras.
(b) "Las operaciones agrícolas que implican la producción de semillas" significa las actividades e investigaciones agrícolas relacionadas con la producción de semillas, inclusive el corte de las espigas, la polinización a mano, "roguing" (o sea, la eliminación de las plantas o frutos inferiores), limpieza con azadón y cualquier otra actividad semejante a la agricultura requerida para la producción comercial de semilla.

Historia: Am. 1977 PA 499, Jan 9, 1997, Imd. Eff., 1995, Act 251, Eff. Mar. 28, 1996, Imd. Eff. Jan 8, 2001.

MCL 409.112 Períodos de comida y descanso.

Sec. 12. No se permite emplear a un menor de edad por más de 5 horas continuas sin una interrupción de por lo menos 30 minutos para comer y descansar. Un descanso de menos de 30 minutos no será considerado suficiente descanso para interrumpir un período continuo del trabajo.

MCL 409.112a La prohibición de trabajo para los menores de edad trabajando solos en una ocupación que incluye transacciones de dinero en efectivo después del anochecer o 8 p.m. en una localización fija.

Sec. 12a. A un menor que normalmente sería permitido bajo esta ley ser empleado en una ocupación sujeta a esta ley se le prohíbe el empleo en una ocupación que implique una transacción de dinero en efectivo sujeta a esta ley después del anochecer o las 8 p.m., cualquiera suceda primero, en un sitio fijo a menos que el patrón u otro empleado de 18 años o mayor esté presente en el sitio fijo durante esas horas.

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

IMPORTANTE: Regla Administrativa, R408.6207 REQUIERE QUE UN MENOR DE EDAD SUJETO A LA LEY 90 SEA SUPERVISADO POR EL PATRÓN O POR OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS O MAYOR.

(06/11)

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
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, 2023	\$10.10*	\$3.84	\$6.26	\$8.59
1 de Enero, 2024	\$10.33*	\$3.93	\$6.40	\$8.78
1 de Enero, 2025	\$10.56*	\$4.01	\$6.55	\$8.98

* 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 calendario 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 • 12/2023)

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/uia 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/uia. 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/uia o llame al 1-855-484-2636. El servicio TTY este disponible al 1-866-366-0004.





Alcance

La Ley de Licencia Médica Remunerada (*Paid Medical Leave Act*), Ley Pública 338 de 2018, modificada por la Ley Pública 369 de 2018, que entró en vigor el 29 de marzo de 2019, cubre a los empleadores que emplean al menos 50 personas. La ley cubre a los individuos que prestan servicios a un empleador en la empresa del empleador y a quienes el empleador debe realizar retenciones a efectos del impuesto federal sobre la renta. Entre los empleados admisibles no se incluyen empleados profesionales, administrativos y ejecutivos exentos de horas extra; empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo privado que estén vigentes; empleados del Gobierno de los Estados Unidos, otro estado o una subdivisión política de otro estado; individuos cuyo lugar de trabajo principal esté fuera de este estado; individuos de 16 a 19 años que perciban el salario de formación para jóvenes conforme a la Ley Salarial de Oportunidad Laboral Mejorada (*Improved Workforce Opportunity Wage Act*); empleados temporales según se describe en la Ley de Seguridad en el Empleo de Michigan; empleados de horas variables según se definen en el apartado 54.4980H-1, Título 26 del Código de Reglamentaciones Federales (CFR); empleados cubiertos por la Ley de Trabajo en Ferrocarriles (*Railway Labor Act*) y la Ley de Seguro de Desempleo para Empleados Ferroviarios (*Railroad Unemployment Insurance Act*); individuos contratados por un empleador por un máximo de 25 semanas en un año natural para un trabajo programado para un período de hasta 25 semanas; individuos que trabaron, en promedio, menos de 25 horas por semana durante el año natural inmediatamente anterior. (Consulte el artículo 2 de la Ley de Licencia Médica Remunerada [*Paid Medical Leave Act*], Ley Pública 338 de 2018).

Acumulación de licencia médica remunerada

Los días de licencia médica remunerada comienzan a acumularse el 29 de marzo de 2019 o al inicio del empleo, lo que ocurra con posterioridad. La licencia médica remunerada se acumula a razón de 1 hora por cada 35 horas efectivamente trabajadas; no obstante, un empleador no está obligado a permitir que se acumule más de 1 hora en una semana natural o más de 40 horas en un año de beneficios. Un año de beneficios es todo período consecutivo de 12 meses que use un empleador para calcular los beneficios de un empleado admisible. Los empleados pueden trasladar hasta 40 horas de licencia médica remunerada acumulada sin usar de un año de beneficios al siguiente; no obstante, los empleadores no están obligados a permitir que los empleados usen más de 40 horas en un mismo año de beneficios. Un empleador puede otorgar la cantidad total de días de licencia médica remunerada de una sola vez proporcionando no menos de 40 horas al comienzo del año de beneficios o la cantidad prorrateada en la fecha en que el individuo se vuelva admisible durante el año de beneficios. Si un empleador adopta esta práctica, no tiene obligación de permitir que los empleados trasladen días de licencia sin usar al siguiente año de beneficios. (Consulte el artículo 3 de la Ley de Licencia Médica Remunerada, Ley Pública 338 de 2018).

Uso de la licencia médica remunerada

Un empleado puede usar la licencia médica remunerada a medida que la va acumulando, salvo cuando el empleador le exija esperar 90 días naturales desde el comienzo de la relación laboral para poder usar la licencia médica remunerada acumulada. La licencia médica remunerada debe usarse en incrementos de 1 hora, salvo que el empleador tenga otra política distinta establecida por escrito en un manual del empleado u otro documento sobre los beneficios del empleado. Los empleados deben cumplir los requisitos habituales y comunes del empleador relativos a las notificaciones, procesos y documentos necesarios para pedir licencia. Al empleado se le debe conceder un plazo no menor de 3 días para proporcionar la documentación. Los empleados pueden tomar tiempo de licencia médica remunerada por cualquiera de los siguientes motivos:

- Enfermedad física o mental, lesión o problema de salud del empleado o de un familiar
- Tratamiento, atención o diagnóstico médico del empleado o de un familiar
- Atención preventiva del empleado o de un familiar
- Cierre del lugar de trabajo principal del empleado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública
- Cuidado de su hijo/a cuando su escuela o guardería haya cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública
- Exposición del empleado o de alguno de sus familiares a una enfermedad transmisible que, según las autoridades sanitarias o un profesional de la salud, pondría en peligro la salud de los demás

Ante situaciones de violencia doméstica y abuso sexual, los empleados pueden tomar licencia médica remunerada con cualquiera de los siguientes fines:

- Atención médica o psicológica u otro tipo de terapia
- Recibir servicios de una organización de servicios a víctimas
- Reubicación y obtención de servicios legales
- Participación en procedimientos civiles o penales relacionados o que resulten de violencia doméstica o abuso sexual

Derechos del empleado

Un empleado puede presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas (LEO) dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de la presunta infracción. LEO investigará el reclamo y, cuando corresponda, intentará una mediación.

Sanciones

Si la resolución informal fracasa y se determina que se produjo una infracción, se solicitará el pago de la licencia médica remunerada indebidamente retenida y es posible que se impongan sanciones. Los empleadores que no otorguen licencia médica remunerada estarán sujetos al pago de una multa administrativa no mayor de USD 1.000,00. Un empleador que de manera deliberada no cumpla con el requisito de publicación estará sujeto a una sanción administrativa no mayor de USD 100,00 por cada infracción.

*Para conocer el texto exacto de la ley, consulte la Ley Pública 338 de 2018, modificada.

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

Hay ayudas y servicios adicionales, así como otras adaptaciones razonables, disponibles para las personas con discapacidades que lo soliciten.

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

WHD 9911 (Modificado • 1/2021)

MI06S



Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

