

Presentar un reclamo

Un empleado afectado por una supuesta violación, en cualquier momento en los 3 años posteriores a la supuesta violación o en la fecha en el empleado tuvo conocimiento de la supuesta violación, lo que sea posterior, puede hacer lo siguiente:

(a) Presentar una demanda civil por reparación correspondiente, incluyendo, entre otras cosas, el pago de licencias por enfermedad acumuladas utilizadas, recontractación o reincorporación al empleo anterior del empleado; pago de salarios atrasados; reestablecimiento de los beneficios del empleado a los que hubiera sido elegible si el empleado no hubiera sido sometido a medidas de represalias contra el personal o a la discriminación; y un importe adicional equivalente como daños y perjuicios juntos con los gastos y tarifas razonables de abogados según lo permita el tribunal.

(b) Presentar un reclamo al departamento, que investigará el reclamo. Presentar un reclamo al departamento no es un requisito previo ni le impide presentar una demanda civil.

Visite www.michigan.gov/wageclaim para presentar un reclamo a la División de Horas y Salarios.

Si se encuentra una violación y el reclamo no puede resolverse de forma informal, la División de Horas y Salarios emitirá una determinación por escrito que el empleado o el empleador pueden apelar. Si se apela, se programará una audiencia ante un juez administrativo (ALJ). Se espera que el empleador y el empleado asistan a la audiencia administrativa para presentar evidencia y prestar testimonio con respecto a la demanda. El ALJ puede confirmar, modificar o revertir la determinación del departamento.

Empleado

Un empleado es una persona que presta servicios a un empleador en la empresa del empleador, excepto si el empleado es una persona empleada por el gobierno de los Estados Unidos.

Empleador

Empleador significa cualquier persona, firma, negocio, institución educativa, agencia sin fines de lucro, sociedad, sociedad de responsabilidad limitada, entidad de gobierno u otra entidad que emplea a una o más personas, excepto si el empleador es el gobierno de los Estados Unidos.

Información de contacto

Este folleto tiene por finalidad proporcionar solo información general. No incluye todas las disposiciones de la Ley Pública 338 de 2018, con sus enmiendas.

Para obtener más información sobre las leyes que administra la División de Horas y Salarios, póngase en contacto con:

Department of Labor & Economic Opportunity

Wage and Hour Division

Stevens T. Mason Building
530 W. Allegan St. Lansing, MI 48933
517-284-7800

Southeast Michigan

3026 W. Grand Blvd., Suite 9-450
Detroit, MI 48202

Dirección postal:

PO Box 30476
Lansing, MI 48909-7976

Dirección postal de entrega inmediata:

2407 N. Grand River
Lansing, MI 48906

Línea gratuita: 1-855-4MI-WAGE
(1-855-464-9243)

Sitio web: www.michigan.gov/wagehour

Un resumen de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, Ley Pública 338 de 2018 (ESTA)



DEPARTAMENTO DE
**TRABAJO Y OPORTUNIDAD
ECONÓMICA**
DE MICHIGAN

Departamento de Trabajo y
Oportunidad Económica
División de Horas y Salarios
1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)

www.michigan.gov/wagehour

Cantidad acumulada de licencia por enfermedad acumulada

Acumulación de licencia por enfermedad acumulada:

- Los empleados acumularán un mínimo de 1 hora de licencia por enfermedad acumulada por cada 30 horas trabajadas.
- Un empleador con menos de 10 empleados; un empleado no tendrá derecho a utilizar más de 40 horas de licencia por enfermedad acumulada remunerada en un año, a menos que el empleador seleccione un límite mayor.
- Un empleador con 10 empleados o más; un empleado no tendrá derecho a utilizar más de 72 horas de licencia por enfermedad acumulada remunerada por año a menos que el empleador seleccione un límite mayor.
- La licencia por enfermedad acumulada se acumulará año a año, pero un empleador con menos de 10 empleados no tiene obligación de permitir que un empleado utilice más de 40 horas de licencia por enfermedad acumulada remunerada y 32 horas de licencia por enfermedad acumulada no remunerada en un mismo año, y los empleadores con más de 10 empleados no tienen obligación de permitir que un empleado utilice más de 72 horas de licencia por enfermedad acumulada remunerada en un mismo año.
- Un empleador cumple esta ley si proporciona cualquier licencia remunerada por al menos la misma cantidad provista por esta ley que pueda utilizarse a los mismos fines y en las mismas condiciones dispuestas en esta ley y que se acumulen a una tarifa equivalente o mayor que la tarifa descrita en esta ley. La licencia remunerada incluye, entre otras cosas, vacaciones remunerada, días personales y licencias remunerada.

Horas de licencia por enfermedad acumulada

- La licencia por enfermedad acumulada puede utilizarse en periodos acumulados de 1 hora, a menos que el empleador tenga una política de incremento diferente y la política se encuentre por escrito en un manual para el empleado y otro documento sobre beneficios del empleado.
- Esta ley no requiere que un empleador proporcione reembolsos a un empleado por la licencia por enfermedad acumulada que no se haya usado al momento de cese, renuncia, jubilación u otra exclusión del empleo.
- Un empleador deberá pagar a cada empleado utilizando la licencia médica remunerada a una tarifa de pago equivalente o mayor ya sea a salario básico o por hora normal de ese empleado, o el salario mínimo establecido según la Ley de Salarios de Oportunidad de Trabajo Mejorada, 2018 PA 337, con sus enmiendas.
- Un empleador no podrá solicitar que un empleado busque o asegure un reemplazo como condición para utilizar la licencia por enfermedad acumulada.

La licencia por enfermedad acumulada puede usarse para

- Enfermedad mental o física, lesión o estado de salud del empleado o de un familiar del empleado; diagnóstico médico, cuidados o tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o estado de salud del empleado elegible; o cuidados médicos preventivos para el empleado elegible.
- Para reuniones en la escuela o centro de atención del niño relacionadas con su salud o discapacidad, o con los efectos de la violencia doméstica o la agresión sexual en el niño.
- Por cierre del lugar de trabajo del empleado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública; por la necesidad del empleado de cuidar a un niño cuya escuela o lugar de atención haya sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública; o cuando las autoridades de salud competentes o un proveedor de salud hayan determinado que la presencia del empleado o de un familiar suyo en la comunidad podría poner en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del empleado o de un familiar suyo a una enfermedad transmisible.

Ejercicio de derechos

- Un empleador o cualquier otra persona no podrá interferir, restringir ni denegar el ejercicio o intento de ejercicio de cualquier derecho protegido según esta ley.
- Un empleador no tomará represalias contra el personal ni discriminará a un empleado porque el empleado haya ejercido un derecho protegido según esta ley. "Represalia contra el personal" significa lo siguiente:
 - Denegación de cualquier derecho garantizado según esta ley.
 - Una amenaza, cese, suspensión, degradación, reducción de horas u otras medidas adversas contra un empleado o ex-empleado por ejercer un derecho garantizado por esta ley.
 - Sanciones contra un empleado que recibe beneficios públicos por ejercer un derecho garantizado según esta ley.
 - Interferir o castigar a una persona por participar de cualquier forma en una investigación, procedimiento o audiencia según esta ley.
- La política de control de ausencias del empleador no tratará las licencias por enfermedad acumuladas según esta ley como ausencias que puedan provocar represalias contra el personal.