



# LEO Trabajo y Oportunidad Económica

## Preguntas frecuentes

### **Preguntas frecuentes sobre la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada**

#### **¿Qué empleadores están cubiertos por la ley?**

- Todos los empleadores de Michigan que tienen uno o más, excepto los empleados del gobierno de Estados Unidos.

#### **¿Cómo determinar si un empleador cumple el umbral de 10 empleados?**

- Un empleador cumple el umbral de 10 empleados si emplea a 10 o más empleados en 20 semanas de trabajo o más en el año natural en curso o en el anterior. No es necesario que las 20 semanas de trabajo sean consecutivas. Esto incluye a los empleados a tiempo completo, a medio tiempo o temporales, incluyendo aquellos proporcionados mediante un servicio o agencia de búsqueda de personal o entidad similar.
- Una vez que un empleador cumple con el límite de más de 10 empleados, el empleador seguirá teniendo cobertura hasta el final del año natural actual y el siguiente o ya no cumple la definición en el primer punto.
- ¿Qué empleados son elegibles a la licencia por enfermedad acumulada?
- Un empleado elegible es una persona que presta servicios a un empleador en la empresa del empleador y de quien el empleador debe retener a los fines del pago de impuestos por ganancias federales.

#### **¿Cuándo empieza un empleado elegible a acumular el tiempo por enfermedad remunerado?**

- La acumulación comienza el 21 de febrero de 2025, o al inicio de la relación laboral del empleado, si esta fecha es posterior.

#### **¿Qué es un año de beneficio?**

- Un año de beneficio es un periodo de doce meses regulares y consecutivos, según lo determine el empleador.

#### **¿Otro empleado puede guardar licencias por enfermedad sin usar de un año de beneficio a otro?**

- Sí. Cualquier licencia por enfermedad acumulada sin usar se transfiere de un año a otro; sin embargo, un empleador no tiene obligación de permitir que un empleado utilice más de licencia mínima anual (remunerada o no) en un periodo de 12 meses.

## **¿Un empleador puede proporcionar el importe total de licencia por enfermedad acumulada de una vez?**

- No hay prohibiciones legales que impidan que un empleador proporcione el importe total de licencias por enfermedad al comienzo del periodo de 12 meses en tanto cumpla con las disposiciones de acumulación, uso y de otro tipo de la ley durante el periodo de beneficio.

## **¿Cuándo está disponible la licencia por enfermedad acumulada para el empleado elegible?**

- Un empleado puede usar la licencia por enfermedad acumulada según la acumule, excepto que un empleador requiera que un empleado espere hasta 90 días corridos tras comenzar el empleo antes de usar la licencia por enfermedad acumulada.

## **¿La licencia por enfermedad acumulada debe tomarse en periodos de 1 hora?**

- Tal vez. La ley establece que la licencia por enfermedad acumulada puede utilizarse en periodos por hora más pequeños o el periodo mínimo del periodo utilizado por el sistema de nómina del empleador para las ausencias u otros periodos.
- Por ejemplo, si un empleador utiliza 1/10 (6 minutos) de una hora para llevar la cuenta de la asistencia/ausencias, esto podría ser el uso por periodos permitido para las licencias por enfermedad acumuladas.

## **¿Cuándo puede utilizar un empleado elegible el tiempo de enfermedad acumulado?**

- Un empleador permitirá que un empleado utilice el tiempo por enfermedad acumulado para cualquiera de los siguientes:
  - 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; o cuidados médicos preventivos para el empleado.
  - Si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica o agresión sexual, para recibir atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo por lesiones o discapacidades físicas o psicológicas; para obtener servicios de una organización de servicios a las víctimas; para trasladarse debido a la violencia doméstica o agresión sexual; para obtener servicios legales; o para participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con la violencia doméstica o agresión sexual o derivado de ella.
  - 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; o
  - 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.
- Un empleador no podrá solicitar que un empleado busque o asegure un reemplazo como condición para utilizar la licencia por enfermedad acumulada.

## ¿Quién se considera familiar?

- Un familiar incluye:
  - Hijos biológicos, adoptados o en cuidado tutelar, hijastros o en tutoría, o un niño por el que el empleado tiene loco parentis.
  - Padre biológico, tutor, padrastro, padre adoptivo o tutor legal de un empleado o el cónyuge, pareja o persona que tiene loco parentis por el empleado cuando el empleado es menor de edad. Abuela/a
  - Nieto/a
  - Hermano/a biológico, por tutoría o adoptado
  - Cualquier otra persona con relación por sangre o afinidad cuya asociación cercana con el empleado es el equivalente a una relación familiar.

## ¿Un empleador puede requerir que un empleado utilice otros beneficios de empleo, como pago por vacaciones, en vez utilizar la licencia por enfermedad acumulada?

- Las políticas de licencia remunerada del empleador, que establece al menos la misma cantidad que se dispone en la ley y que puede utilizarse a los mismos fines y con las mismas condiciones acumuladas a una tasa igual o mayor que la tasa que se describe en la ley, pueden estar en cumplimiento.
- Para los pequeños empleadores, los empleados deben tener permitido utilizar la licencia por enfermedad acumulada antes de utilizar la licencia por enfermedad no remunerada según la ley.

## ¿Cuál es la tasa de salario requerida para la licencia por enfermedad acumulada?

- La licencia por enfermedad acumulada debe pagarse a una tarifa equivalente ya sea a la tarifa de pago regular del empleado o la tarifa de salario mínimo de Michigan. La tarifa regular para un empleado con propinas es la tarifa de salario mínimo completo aplicable.
- Para cualquier empleado cuya tarifa por hora varía según el trabajo realizado, el "salario regular por hora" significa el promedio del salario regular por hora de un empleado en el periodo de pago inmediatamente anterior a la licencia remunerada que el empleado usó para la licencia por enfermedad acumulada.

## ¿La licencia por enfermedad acumulada o sin usar debe pagarse al finalizar el empleo?

- No. Los empleados no deben recibir pagos para la licencia por enfermedad acumulada y sin usar al momento de terminar el empleo según la ley. Sin embargo, hay muchas otras leyes, como la Ley Pública 390 de 1978, la Ley de Pago de Salarios y Beneficios Adicionales, que pueden requerir el pago al finalizar el empleo según las políticas y contratos por escrito del empleador.

## **¿Puede un empleador exigir a un empleado que notifique y documente el uso del tiempo por enfermedad acumulado?**

- Si la necesidad del tiempo por enfermedad acumulado es previsible, el empleador puede exigir que se notifique con una antelación no superior a 7 días antes de la fecha en que vaya a comenzar el tiempo por enfermedad acumulado, la intención de utilizar el tiempo por enfermedad acumulado.
- Si la necesidad del tiempo por enfermedad acumulado no es previsible, el empleador puede exigir al empleado que notifique su intención lo antes posible.
- Para la licencia por enfermedad acumulada de más de 3 días consecutivos, un empleador puede requerir documentación razonable de que la licencia por enfermedad acumulada ha sido utilizada a los fines cubiertos por la ley. Cuando se le solicite, el empleado deberá facilitar esta documentación a su debido tiempo.
  - La documentación requerida por el empleador no debe incluir una descripción de la enfermedad ni detalles de la violencia.
  - Si un empleador exige documentación, es responsable de pagar todos los gastos de bolsillo en los que incurra el empleado para obtener la documentación.
  - El empleador no puede retrasar el inicio de la licencia por no haber recibido la documentación.

## **¿El empleador tiene el deber de mantener la confidencialidad de la información proporcionada por el empleado?**

- Sí. Los empleadores deben mantener la confidencialidad de la información de salud, violencia doméstica y agresiones sexuales sobre un empleado o sus familiares, y no pueden revelar información a terceros sin el permiso del empleado.

## **¿Qué recurso tiene un empleador para un empleado que no cumple con las políticas de aviso y documentación establecidas?**

- Los empleadores deberían consultar con un abogado para obtener ayuda con respecto a la creación de requisitos de aviso y documentación.
- Los empleadores no pueden tomar represalias contra un empleado para participar en una actividad protegida por esta ley. Algo importante es que hay una suposición refutable de que un empleador violó la ley si toma medidas adversas contra el personal contra un empleado dentro de los 90 días posteriores a que el empleado participe en una actividad protegida.

## **¿Cuáles son los requisitos de mantenimiento de registros según la ley?**

- Los empleadores deben conservar registros que documenten las horas trabajadas y las licencias por enfermedad acumuladas por no menos de 3 años. Estos registros estarán disponibles para la División de Horas y Salarios con el aviso correspondiente y en un periodo acordado.

## **¿La Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada contiene un requisito de aviso o publicación?**

- Sí. Los empleadores deben proporcionar avisos por escrito sobre los derechos de un empleado según la ley al momento de la contratación o tras el 21 de febrero de 2025, lo que sea después. Puede encontrar el contenido del aviso necesario en [www.michigan.gov/waqehour](http://www.michigan.gov/waqehour).

- Los empleadores también deben mostrar un cartel en el lugar de trabajo. El departamento creará el cartel que también puede encontrar en [www.michigan.gov/wagehour](http://www.michigan.gov/wagehour).

## **¿Qué recurso se encuentra disponible para los empleados u otras personas que creen que un empleador ha violado la ley?**

- Puede presentarse un reclamo a la División de Horas y Salarios en los siguientes 3 años de la fecha de la supuesta violación. Se completará una investigación y se intentará una mediación, si corresponde. Si se descubre una violación, el departamento puede asignar todos los remedios correspondientes, incluyendo, entre otras cosas, el pago de todas las licencias por enfermedad acumuladas de forma inapropiada, cualquiera de los daños provocados al denunciante como resultado de la violación de esta ley, pagos atrasados y reincorporación en caso de pérdida de trabajo.

## **¿Que multas se imponen a un empleador por violar la ley?**

- Un empleado que no proporciona licencias por enfermedad acumuladas está sujeto a una multa administrativa de \$1.000,00. Un empleador que viola de forma intencional el requisito de publicación está sujeto a una multa administrativa de \$100,00 por cada violación por separado.

## **¿Cómo presento un reclamo por violaciones de la Ley de Licencias por Enfermedades Acumuladas?**

- Puede presentar reclamos en línea en [www.michigan.gov/wageclaim](http://www.michigan.gov/wageclaim), en persona en la oficina de la División de Horas y Salarios (visite el sitio web para ver las ubicaciones); o puede solicitar un formulario por teléfono llamando al 855-464-9243 (4MI-WAGE). Los formularios de reclamo se encuentran disponibles en inglés, español y árabe.

## **¿Qué sucede si tengo preguntas adicionales?**

- Visite [www.michigan.gov/wagehour](http://www.michigan.gov/wagehour) o llame al 855-464-9243 (4MI-WAGE).



### **Preguntas frecuentes**

Copyright del estado de Michigan