



Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica de Michigan

División de Horas y Salarios

PO Box 30476

Lansing, MI 48909-7976

REQUISITO DE CARTEL

REQUISITOS GENERALES- LEY DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD ACUMULADA*



DEPARTAMENTO DE
TRABAJO Y OPORTUNIDAD
ECONÓMICA
DE MICHIGAN

GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

SUSAN CORBIN
DIRECTORA

El "año" de su empleador a los fines de la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada es: _____

Acumulación de licencia por enfermedad acumulada

Cantidad de empleados	Acumulación mínima	Licencia mínima remunerada	Licencia por enfermedad no remunerada
Menos de 10 empleados	1 hora por cada 30 horas	40 horas al año	32 horas (si se acumulan más de 40)
10 empleados o más	1 hora por cada 30 horas	72 horas al año	

- La licencia por enfermedad acumulada se acumulará año a año, una empresa 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.
- La licencia por enfermedad acumulada deberá comenzar a acumularse a partir de la fecha de entrada en vigor de esta ley, o al inicio del empleo del empleado, lo que suceda después.
- Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad acumulada según se la acumule.
- Un empleador cumple la ley si proporciona cualquier licencia remunerada por al menos al 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 los incisos (1) y (2) del artículo 3 de la ley. La licencia remunerada incluye, entre otras cosas, vacaciones remuneradas, días personales y licencias remuneradas.

Usos de la licencia por enfermedad acumulada

Un empleador permitirá que un empleado utilice el tiempo por enfermedad acumulado para cualquiera de los siguientes:

- La enfermedad o lesión física o condición de salud del empleado o de uno de sus familiares; el diagnóstico médico, atención o tratamiento de la enfermedad o lesión física o condición de salud del empleado; o la atención médica preventiva 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.

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.
 - Interferencia o castigo de 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.

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:

- Presentar una demanda civil por reparación correspondiente, incluyendo, entre otras cosas, el pago de licencias por enfermedad acumuladas utilizadas, recontratación 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.
- 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.

*Para ver la redacción precisa del estatuto, vea la Ley Pública 338 de 2018, con sus enmiendas