

Ley de licencias por enfermedad acumulada: Preguntas frecuentes (FAQ)

NOTA: Esto no es asesoría legal y está sujeto a cambios en cualquier momento.

1. ¿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.
- Pequeña empresa que no contrató a un empleado antes del 21 de febrero de 2022, la pequeña empresa no está obligada a cumplir con esta ley hasta 3 años después de la fecha en que el empleador contrata por primera vez a un empleado.
 - Ejemplo: Jordan creó una pequeña empresa en octubre de 2024 y tiene 2 empleados. Sus empleados empezarán a acumular la licencia por enfermedad acumulada en octubre de 2027.
- Exclusión según la Ley Federal:
 - Los trabajadores y empleadores ferroviarios cubiertos por la Ley de Seguro por Desempleo Ferroviario (RUIA, por sus siglas en inglés) no tienen cobertura según la Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada.

2. ¿Qué empleados son elegibles a la licencia por enfermedad acumulada?

- Un empleado elegible es una persona que preste sus servicios a un empleador en el negocio de este. La ley de casos de Michigan utiliza pruebas de realidad económica para determinar si una persona es un empleado.
- Excepciones:
 - Los empleados del gobierno de Estados Unidos,
 - Becarios o becarios no remunerados,
 - Personas empleadas de conformidad con la Ley de Normas para Empleados Jóvenes 1978 PA 90, y
 - Una persona que trabaja de acuerdo con la política de un empleador si se cumplen las dos condiciones siguientes:
 - La política permite a la persona programar su propio horario de trabajo y;

- La política prohíbe al empleador tomar medidas personales adversas contra la persona si ésta no programa una cantidad mínima de horas de trabajo.
- En general, los funcionarios elegidos públicamente, los miembros de consejos y comisiones designadas de forma pública, y funcionarios públicos similares no se consideran empleados a los fines de la ESTA, incluso si pagan o reciben alguna forma de compensación, a menos que la entidad gobernante trate a estas personas como empleados.

3. ¿Cómo aplica la ESTA al trabajo realizado fuera del estado de Michigan o a los empleadores ubicados fuera del estado de Michigan?

- La ESTA aplica al trabajo realizado por los empleados ubicados físicamente en Michigan, independientemente de la ubicación del empleador.
 - Kyle trabaja a distancia para una empresa con sede en Chicago, vive en Michigan y trabaja desde su oficina en casa. Kyle tendría derecho a la acumulación y utilización de la ESTA.
 - Kyle trabaja en Michigan, el empleador envía a Kyle a Ohio. Kyle no acumula horas mientras trabaja en Ohio y el empleador no está obligado a permitir que Kyle utilice la ESTA acumulado mientras trabaja en Ohio. Sin embargo, no se trata de una interrupción del empleo.

4. ¿Cómo determinar si un empleador es una "pequeña empresa" según la ESTA?

- Todos los empleados del empleador dentro de los Estados Unidos o sus territorios están incluidos a los fines de la cantidad total de empleados.
- Se considera que un empleador es una "pequeña empresa" si emplea a 10 o menos trabajadores. 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 tenga más de 10 empleados durante más de 20 semanas de trabajo en el año corrido actual o anterior, el empleador no puede ser una "pequeña empresa" nuevamente hasta que cumpla los requisitos anteriores.
 - Marie es propietaria de un restaurante local. Emplea a 8 personas desde enero de 2025 hasta marzo de 2025, y luego a 12 personas durante 20 semanas cualesquiera desde abril de 2025 hasta septiembre de 2025. Debido a la renuncia del personal a la escuela, su plantilla vuelve a reducirse

a 8 empleados a partir de octubre de 2025 y de forma indefinida. El restaurante de Marie fue una pequeña empresa desde enero de 2025 hasta que alcanzó el umbral de 20 semanas laborales. Una vez alcanzado el umbral de 20 semanas laborales o más con 10 o más empleados, el restaurante no será una pequeña empresa durante el resto de 2025 y todo 2026. A partir de enero de 2027, el restaurante de Marie podrá volver a considerarse una pequeña empresa.

5. ¿Cuándo empieza un empleado elegible a acumular la licencia por enfermedad acumulada?

- En el caso de las pequeñas empresas, el 1 de octubre de 2025, o en el momento del inicio de la relación laboral del trabajador, si esta fecha es posterior.
- Para los demás empleadores, comienza el 21 de febrero de 2025, o al inicio de la relación laboral del empleado, si esta fecha es posterior.

6. Si la empresa no anticipa las vacaciones (véase más abajo), ¿cuál es el importe acumulado para los trabajadores por hora y los asalariados?

- Empleados por horas:
 - Empleadores de pequeñas empresas:
 - Los empleados de una pequeña empresa acumularán un mínimo de una hora de licencia por enfermedad acumulada por cada 30 horas trabajadas pero no tendrán derecho a utilizar más de 40 horas de licencia por enfermedad acumulada en un año natural a menos que el empleado elija un límite superior. Los empleados de una pequeña empresa deben tener derecho a utilizar su licencia por enfermedad acumulada antes de utilizar la licencia por enfermedad acumulada.
 - Merri trabaja para una pequeña empresa; trabaja 40 horas a la semana. Al final del año, puede acumular hasta 69 horas de licencia por enfermedad acumulada, pero la empresa puede limitar a Merri a utilizar sólo 40 horas, a menos que la empresa elija un límite superior.
 - Todos los demás empleadores:
 - Todos los demás empleados acumularán un mínimo de una hora de licencia por enfermedad acumulada por cada 30 horas trabajadas, pero no tendrán

derecho a utilizar más de 72 horas de licencia por enfermedad acumulada por año a menos que el empleador seleccione un límite mayor.

- Ryan es un empleado por hora que trabaja 50 horas semanales; su empresa limita el uso del empleado a 72 horas. Al final del año, acumularía 86 horas de licencia por enfermedad acumulada.
- Asalariados:
 - A efectos de la acumulación de licencia por enfermedad acumulada en virtud de esta ley, se supone que un empleado que está exento de los requisitos de horas extraordinarias en virtud del artículo 13(a)(1) de la Ley de Normas Laborales Justas, 29 USC 213(a)(1), trabaja 40 horas en cada semana laboral, a menos que la semana laboral normal del empleado sea inferior a 40 horas, en cuyo caso la licencia por enfermedad acumulada se basa en esa semana laboral normal.
 - Sue es una empleada a tiempo parcial con un salario de 15 horas semanales. Al final del año acumularía 26 horas de licencia por enfermedad acumulada.
 - Andrea es una empleada asalariada de 40 horas semanales. Al final del año acumularía 69 horas de licencia por enfermedad acumulada. Si en una pequeña empresa, Andrea podría estar limitada a utilizar 40 horas, en cualquier otra empresa Andrea podría utilizar todas las horas acumuladas.
- Normas especiales para los empleados del personal de vuelo de las compañías aéreas:
 - Se considera que un trabajador cubierto por la norma 29 CFR 825.801 ha trabajado un mínimo de 40 horas por semana laboral o un mínimo de 30 horas si trabaja para una pequeña empresa.

7. ¿Qué efecto tiene la ESTA sobre los convenios colectivos a partir del 21 de febrero de 2025?

- Si los empleados de un empleador están cubiertos por un convenio colectivo en vigor en la fecha de entrada en vigor de esta ley y el convenio colectivo entra en conflicto con esta ley, esta ley se aplica a partir de la fecha de expiración indicada en el convenio colectivo.

- El convenio colectivo incluye cláusulas relativas a la licencia por enfermedad o a las prestaciones por licencia por enfermedad: Siempre que el convenio colectivo incluya cláusulas relativas a la licencia por enfermedad, la licencia por enfermedad, el PTO con usos para la licencia por enfermedad o una prestación similar, se aplicarán las cláusulas del convenio colectivo, incluso si la prestación es inferior a lo exigido por la ESTA, hasta que el convenio expire o se renueve, prorrogue o renegocie de otro modo. El acuerdo también aplica en situaciones en que excluye expresamente los beneficios de tiempo por enfermedad.
- El convenio colectivo no menciona nada en relación con la licencia por enfermedad o las prestaciones por licencia por enfermedad: Los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo que no menciona nada en relación con la licencia por enfermedad, ya sea para todo el personal o para determinadas categorías cubiertas por el convenio, están cubiertos por la ESTA y comienzan a acumular prestaciones el 21 de febrero de 2025, a menos que se trate de una pequeña empresa, como se ha indicado anteriormente.

8. ¿Qué es un año de beneficio?

- Un año de beneficio es un periodo regular y consecutivo de doce meses determinado por el empleador que se utiliza para calcular los beneficios de los empleados elegibles.

9. ¿Puede una empresa permitir que se acumulen y utilicen más de 40 o 72 horas de licencia por enfermedad acumulada?

- Sí, la ESTA es el requisito mínimo de tiempo por enfermedad. Los empleadores pueden permitir que los empleados acumulen más de 72 horas de licencia por enfermedad en un periodo de 12 meses. De la misma forma, la ESTA permite que los empleadores limiten el uso de la licencia por enfermedad acumulada a 72 horas por periodo de 12 meses, pero los empleadores pueden permitir que los empleados utilicen más.

10. Distribución anticipada: ¿Puede el empleador abonar de una sola vez la totalidad de la licencia por enfermedad acumulada?

- Sí. La distribución anticipada se considera una alternativa al método de acumulación descrito anteriormente.

- La empresa puede anticipar un mínimo de 40 horas, en el caso de las pequeñas empresas, y de 72 horas, en el caso de las demás empresas, en concepto de licencia por enfermedad acumulada al inicio del año de prestaciones o en la fecha en que la persona reúna los requisitos durante el año de prestaciones, sobre una base prorrateada.
- Si una empresa adopta esta práctica, no tiene que exigir a los empleadores que permitan trasladar la licencia por enfermedad no utilizada al siguiente año de prestaciones, calcular y realizar un seguimiento de la acumulación del empleado o, pagar el valor de la licencia por enfermedad no utilizada del empleado.

11. ¿Un empleado puede acumular licencias por enfermedad sin usar de un año de beneficio a otro?

- Sí, si la empresa utiliza el método de acumulación, 1 hora por cada 30 horas trabajadas, los trabajadores podrán trasladar hasta 40 horas, en el caso de las pequeñas empresas, y 72 horas en el caso de las demás empresas.
 - Los empleadores que utilicen este método deben calcular y hacer un seguimiento de las acumulaciones de los trabajadores.

12. ¿El empleado pierde horas acumuladas si se lo despide, se cancela su contrato o se lo transfiere a otra ubicación?

- Los empleados suspendidos del empleo durante menos de 2 meses mantienen todo la licencia por enfermedad acumulada antes de la suspensión, y vuelven a acumular horas adicionales cuando recuperan el empleo, y pueden utilizar las horas acumuladas.
- Los empleados transferidos a otra clasificación o ubicación con el mismo empleador mantienen todas las horas acumuladas y continúan acumulándolas.
- Los puntos 1 y 2 no se aplican si el empleador abona al trabajador el valor de la licencia por enfermedad acumulada y no utilizado en el momento del traslado o la separación.
- Los empleados suspendidos del empleo con el mismo empleador durante más de 2 meses pierden todas las licencias por enfermedad acumulada sin usar de tiempo

por enfermedad, a menos que la política del empleador permita que se mantengan estas horas.

13. ¿Cuándo está disponible la licencia por enfermedad acumulada para el empleado elegible?

- Salvo en el caso de las pequeñas empresas, los empleados contratados el 21 de febrero de 2025 comienzan a acumular horas y pueden utilizarlas inmediatamente.
- Un empresario puede exigir a un nuevo empleado, contratado a partir del 21 de febrero de 2025, que espere hasta el 120º día natural tras el inicio de la relación laboral antes de utilizar la licencia por enfermedad acumulada.
- A efectos de la ESTA y del periodo de carencia de 120 días naturales, se considera que los trabajadores reincorporados durante el periodo de 2 meses han continuado en su puesto de trabajo (a menos que se les abone el salario en virtud de la FAQ 12).
- Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad acumulada a medida que se acumula, independientemente del período de pago. Una vez que se han trabajado 30 horas, un empleado tiene derecho a usar una licencia por enfermedad acumulada según la ESTA.
- Los empleados pueden utilizar la ESTA para las horas de trabajo pago.

14. ¿La licencia por enfermedad acumulada debe tomarse en periodos de 1 hora?

- Sí, la licencia por enfermedad acumulada puede utilizarse en incrementos de 1 hora o en el menor incremento que el empleador utilice para contabilizar las ausencias de uso de otro tiempo.

15. ¿Por qué motivos puede utilizar un empleado elegible la licencia por enfermedad acumulada?

- Un empleador permitirá que un empleado utilice la licencia por enfermedad acumulada 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 enfermedades físicas o mentales, lesiones o problemas de salud del empleado o de uno de sus familiares; o la atención médica preventiva para el empleado o uno de sus familiares.
 - 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; y
- 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 prestador 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, independientemente de que el empleado o el familiar haya contraído o no la enfermedad transmisible.
- Un empleador no podrá solicitar que un empleado busque o asegure un reemplazo como condición para utilizar la licencia por enfermedad acumulada.

16. ¿Quién se considera familiar?

- Los familiares incluyen:
 - Hijos biológicos, adoptados o en cuidado tutelar, hijastros o en tutoría, un niño de una pareja conviviente, 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.

- "Pareja conviviente" se refiere a una persona adulta en una relación estable con otra persona adulta, incluyendo tanto las parejas del mismo sexo y las de diferente sexo.
- "Relación estable" se refiere a una en la que el empleado y otra persona comparten la responsabilidad de gran parte del bienestar común de la otra persona, por ejemplo , cualquier relación entre personas del mismo o de diferente sexo que tengan reconocimiento legal del estado, la subdivisión política o del Distrito de Columbia como matrimonio o relación análoga, incluyendo, entre otras cosas, una unión civil.

17. ¿Los empleadores deben crear un "banco" separado de tiempo de licencia por enfermedad, o los empleadores utilizan las políticas de tiempo libre pago?

- No. La política de tiempo libre pago puede utilizarse en tanto estipule al menos los mismos beneficios que estipula la ESTA, y puede utilizarse a los mismos fines, con las mismas condiciones y acumulado a una tasa equivalente o mayor que la descrita en la ESTA.

18. Si mi empresa creara un banco combinado de tiempo que incluyera PTO, Vacaciones y Enfermedad. ¿Tengo derecho a más licencia por enfermedad si he utilizado todo mi tiempo de vacaciones?

- No, si la empresa te ha proporcionado tiempo para utilizar como PTO, Vacaciones o enfermedad, y han cumplido con los mínimos de acumulación para la ESTA, no tienes derecho a más licencia

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

- La licencia por enfermedad acumulada debe pagarse a una tarifa igual a la mayor de las dos siguientes: (i) el salario por hora normal o salario base del empleado, o (ii) la tarifa del salario mínimo de Michigan vigente en ese momento según MCL 408.934 en su versión modificada.
- La ESTA no obliga al empleador a incluir el pago de las horas extraordinarias, la paga de vacaciones, las primas, las comisiones, los complementos salariales, el pago a destajo, las propinas o las gratificaciones en el cálculo del salario por hora normal o del salario base del trabajador.

20. ¿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 ESTA. Sin embargo, la Ley Pública 390 de 1978, la Ley de Pago de Salarios y Prestaciones Complementarias, puede requerir el pago al momento del despido según las políticas o contrato por escrito del empleador.

21. ¿Un empleador puede pagar licencias por enfermedad sin usar cada año en vez de acumular las horas sin usar para el año entrante, o al momento del despido sin proporcionar las horas al emplear nuevamente?

- Sí, si la empresa utiliza el método de acumulación para el cálculo de la licencia por enfermedad acumulada, puede optar por crear una política que permita a los empleados cobrar o superar hasta 40 horas, en el caso de las pequeñas empresas, y 72 horas en el resto de empresas.
- El empleador puede pagar en el momento del despido o de la separación.

22. Si un empleador proporciona la licencia por enfermedad por adelantado, ¿el empleador puede recuperar la licencia utilizada por sobre lo que se hubiera acumulado a la fecha de la suspensión?

- Sí. Un empleador puede determinar la cantidad que se hubiera acumulado a partir de la fecha de suspensión y recuperar el valor de la licencia utilizada por demás del balance de licencia ajustada del empleado, en tanto esta deducción no reduzca el pago final a menos del salario mínimo y el empleador obtenga un acuerdo voluntario por escrito anterior a la deducción.

23. ¿Puede una empresa exigir a un empleado que notifique el uso de la licencia por enfermedad acumulada?

- Si no es previsible la necesidad de licencia por enfermedad acumulada, el empleador puede exigir:
 - El empleado debe notificar la intención de utilizar la licencia por enfermedad acumulada tan pronto como sea posible. Decidir qué es posible depende de los datos únicos y las circunstancias de cada situación, y las partes deberían abordar este requisito de forma razonable. En la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) también incluye una notificación tan pronto como sea posible para licencias imprevisibles. En aras de la coherencia, la consideración en el marco de la ESTA sería similar.
 - De acuerdo con la política de la empresa relativa a la solicitud de licencia por enfermedad acumulada o permiso si la empresa proporciona al

empleado una copia escrita de la política que incluya los procedimientos sobre cómo el empleado debe notificar y el requisito de notificación de la empresa permite al empleado notificar después de que el empleado sea consciente de la necesidad de la licencia por enfermedad acumulada.

- Si la necesidad de licencia por enfermedad acumulada es previsible, el empleador puede exigir un preaviso no superior a 7 días antes de la fecha en que vaya a comenzar la licencia por enfermedad acumulada.

24. ¿Puede una empresa exigir documentación para el uso de la licencia por enfermedad acumulada?

- Para la licencia por enfermedad acumulada de más de tres días consecutivos, un empleador puede requerir documentación razonable de que la licencia por enfermedad acumulada ha sido utilizada para fines permitidos. A petición del empleador, el trabajador debe facilitar esta documentación en un plazo no superior a 15 días.
- La documentación requerida por el empleador no debe incluir una descripción de la enfermedad ni detalles de la violencia.
- Si un empleador exige documentación, ese empleador 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.

25. ¿Puede un empleado no llamar ni presentarse durante tres días sin recurrir?

- Generalmente, no. En circunstancias extremas, por ejemplo si el trabajador está incapacitado y no puede avisar. El trabajador debe notificarlo lo antes posible. El empleado puede ser sancionado conforme a la política y los procedimientos de la empresa.

26. ¿Un empleador puede hacer preguntas con respecto a la necesidad de utilizar licencias por enfermedad?

- Al utilizar la licencia según la ESTA, los empleados deberían proporcionar suficiente información para que el empleado determine si la licencia cumple los usos elegibles según la ESTA.

- Si un empleador no está seguro, puede hacer preguntas adicionales sobre la naturaleza de la licencia para determinar si la licencia cumple los usos elegibles.

27. ¿Puede la empresa obligar a un trabajador a utilizar su licencia por enfermedad antes de utilizar otro tipo de licencia?

- No, el empleado debe solicitar el uso de la licencia por enfermedad acumulada.

28. ¿Cómo interactúa la ESTA con la FMLA?

- Como otros beneficios de licencias, la ESTA puede aplicar junto con la licencia aprobada según la FMLA en tanto la licencia cumpla los requisitos de la FMLA. Sin embargo, si se utiliza la licencia de la ESTA, los requisitos de notificación anticipada, licencia imprevista y requisitos de documentación se aplicarán según las disposiciones de la ESTA.
- Una vez que el permiso de la ESTA se haya agotado o no se esté utilizando para un permiso la FMLA u otro permiso cubierto, se aplicarán las disposiciones de la FMLA u otra licencia.

29. ¿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.

30. ¿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.
- El empleador no tomará represalias ni discriminará a un empleado por haber ejercido un derecho protegido por la ESTA.
- La política de control de ausencias de una empresa no debe considerar la licencia por enfermedad acumulada en virtud de la ESTA como una ausencia que pueda dar lugar a represalias personales, a menos que el empleado no siga la política escrita de notificación de la empresa descrita anteriormente.
- Un empleador puede tomar medidas personales adversas contra un empleado si éste utiliza la licencia por enfermedad acumulada para un fin distinto al descrito o incumple los requisitos de notificación establecidos en esta ley.

- Las protecciones de la ESTA se aplican a cualquier persona que, por error pero de buena fe, alegue una violación de este artículo.

31. ¿Cuáles son los requisitos de mantenimiento de registros según la ESTA?

- Los empleadores deben mantener registros que documenten las horas trabajadas y las licencias por enfermedad usadas de los empleados durante no menos de tres años. Estos registros se encontrarán disponibles para la División de Horas y Salarios con la notificación apropiada y en un momento acordado mutuamente.

32. ¿La Ley de Licencias por Enfermedad Acumulada contiene un requisito de aviso o publicación?

- Sí, las empresas deben notificar por escrito los derechos del trabajador en virtud de la ESTA en el momento de la contratación o el 23 de marzo de 2025, si esta fecha es posterior. El cartel puede servir como contenido del anuncio en www.michigan.gov/wagehour.
- Los empleadores también deben colocar un cartel en el lugar de trabajo que contenga los derechos específicos indicados en la ESTA. El Departamento creará el cartel y también se puede encontrar en www.michigan.gov/wagehour.

33. ¿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.

34. ¿Que multas se imponen a un empleador por violar la ley?

- Además de los recursos civiles ofrecidos a los empleados afectados, un empleador que no proporcione la licencia por enfermedad acumulada está sujeto a una multa administrativa de \$1.000 y, potencialmente, a una multa civil adicional de hasta 8 veces el salario por hora normal del empleado.
- Un empleador que viola de forma intencional el requisito de publicación está sujeto a una multa administrativa de \$100 por cada violación por separado.

35. ¿Cómo presento un reclamo por violaciones de la Ley de Licencias por Enfermedades Acumuladas?

- Las reclamaciones pueden presentarse en línea en www.michigan.gov/wageclaim, en persona en una oficina de la División de Salarios y Horas (consulte el sitio web para conocer las ubicaciones); o puede solicitarse un formulario llamando al 855-464-9243 (4MI-WAGE). Los formularios de reclamo se encuentran disponibles en inglés, español y árabe.

36. ¿Qué sucede si tengo preguntas adicionales?

- Visite www.michigan.gov/wagehour

Revisado 02/21/2025