



Departamento de Licencias y Asuntos Regulatorios de Michigan

División de Salarios y Horas

PO Box 30476

Lansing, MI 48909-7976

PÓSTER OBLIGATORIO

REQUISITOS GENERALES: LEY DE LICENCIA MÉDICA REMUNERADA*



GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

ORLENE HAWKS
DIRECTORA

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 Licencias y Asuntos Regulatorios (LARA) dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de la presunta infracción. LARA 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.**

LARA 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 • 1/2019)