

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 tengan uno o más empleados, incluida cualquier persona, empresa, negocio, instituciones educativas, corporaciones, sociedades de responsabilidad limitada, entidades gubernamentales, excluido el gobierno de los Estados Unidos.
- Fecha de entrada en vigor retrasada para la 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.

3. ¿Qué empleados están exentos de la ley?

- 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.
 - Los empleados de guardia, con horario flexible, por días y similares no están cubiertos por esta exención si el empleador controla el horario.
 - Ejemplo. Un empleador permite a sus empleados elegir periodos de trabajo de un horario publicado. Suponiendo que existan circunstancias que justifiquen el uso de la licencia por enfermedad remunerada, guardia, horario flexible, dietas, etc., el empleado podrá utilizar la licencia por enfermedad remunerada disponible para todas o parte de las horas de trabajo que el empleado elija y le sean asignadas.
- 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 ESTA, incluso si pagan o reciben alguna forma de compensación, a menos que la entidad gobernante trate a estas personas como empleados.

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

- 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 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 ESTA acumulado mientras trabaja en Ohio. Sin embargo, no se trata de una interrupción del empleo.

5. ¿Cómo determinar si un empleador es una "pequeña empresa" según 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.
 - Los propietarios que son empleados de la entidad empleadora se incluyen a efectos del cálculo del número de empleados. No se incluyen los propietarios que no se consideran empleados de la entidad empleadora. Los propietarios que sean trabajadores por cuenta ajena pueden quedar exentos de las prestaciones si cumplen las exenciones aplicables a los trabajadores por cuenta ajena.

- 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 contrata a 11 o más empleados durante 20 o más semanas laborables en el año natural en curso o en el anterior, el empleador no puede volver a ser una "pequeña empresa" 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 11 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.

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

7. Si el empleador no anticipa la licencia (véase "distribución anticipada"), ¿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.
 - 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.

8. ¿Puede un empleador anticipar el pago a los empleados a tiempo completo y utilizar el método de acumulación para los empleados a tiempo parcial?

- Sí, el empleador puede utilizar ambos métodos para las distintas clasificaciones de los empleados.

9. ¿Qué efecto tiene 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 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 las prestaciones de licencia por enfermedad.
 - Armando trabaja para un empleador que está bajo un convenio colectivo. Este convenio se firmó en noviembre de 2024 e incluye 40 horas de licencia por enfermedad para los empleados cubiertos. Este acuerdo ofrece una prestación que entra en conflicto con ESTA. La ley se aplicaría cuando expire su convenio colectivo.
- 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 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.
 - Nick trabaja para una empresa que ha firmado un convenio colectivo. El convenio expira en junio de 2026 y no incluye prestaciones por licencia por enfermedad. El 21 de febrero de 2025, Nick tendría derecho a ESTA.

10. ¿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.

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

- Sí, los empleadores pueden permitir que los empleados utilicen más de 72 horas de licencia por enfermedad, o 40 en el caso de las pequeñas empresas, en el periodo de 12 meses. ESTA permite a los empleadores limitar el uso de la licencia por enfermedad acumulada a 72 horas, o 40 en el caso de las pequeñas empresas, por periodo de 12 meses.

12. 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. En caso de distribución anticipada, las horas deben estar disponibles para su uso inmediato.
- En el caso de los trabajadores a tiempo completo (es decir, que normalmente trabajan 40 horas o más a la semana), la empresa puede anticipar un mínimo de 72 horas, o 40 en el caso de las pequeñas empresas, del tiempo de enfermedad acumulado al inicio del año de beneficios o en la fecha de contratación de la persona durante el año de beneficios de forma prorrateada.
- En el caso de los empleados a tiempo parcial (por ejemplo, los que normalmente trabajan menos de 40 horas semanales), el empleador puede anticipar menos de 40 horas si se trata de una pequeña empresa y menos de 72 horas si se trata de otros empleadores Si ([MCL 408.963](#)):
 - En el momento de la contratación, el empleador comunica por escrito al empleado a tiempo parcial cuántas horas se prevé que trabaje durante un año;
 - La cantidad de licencia por enfermedad acumulada que se proporciona al empleado a tiempo parcial al comienzo del año es, como mínimo, proporcional a la licencia por enfermedad acumulada que el empleado a tiempo parcial acumularía si trabajara todas las horas previstas según lo establecido en el aviso por escrito; y
 - Si el empleado a tiempo parcial trabaja más horas de las previstas en el aviso por escrito, el empleador debe proporcionar al empleado a tiempo parcial una licencia por enfermedad acumulada adicional de acuerdo con los requisitos de acumulación (por ejemplo, 1 hora por cada 30 horas trabajadas).
- Si una empresa adopta esta práctica, no exige a los empleadores que permitan trasladar la licencia por enfermedad no utilizada al siguiente año de beneficios, calcular y realizar un seguimiento de la acumulación del empleado o, pagar el valor de la licencia por enfermedad no utilizada del empleado.

13. ¿Un empleado puede trasladar 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.

14. ¿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 toda la licencia por enfermedad acumulada antes de la separación, y vuelven a acumular horas adicionales cuando recuperan el empleo, y pueden utilizar las horas acumuladas a menos que se les abonen en el momento de la separación (véase la pregunta sobre el pago final).
- Los empleados trasladados a otra clasificación o ubicación con el mismo empleador mantienen todas las horas acumuladas y siguen acumulando horas a menos que se paguen en el momento de la separación (véase la pregunta sobre el pago final).
- 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.

15. ¿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. El empleador que anticipe el pago puede prorratear el periodo de 2025 para alinearlos con el periodo de 12 meses establecido por el empleador.
 - Ejemplo: El empleador tiene la intención de utilizar el año natural a efectos de ESTA, el empleador puede anticipar el pago basado en el período comprendido entre el 21 de febrero de 2025 hasta el final de 2025. Fórmula: Del 21 de febrero al 31 de diciembre hay 314/365 días, es decir, el 86%. Un empleador puede anticipar 62 horas para 2025. Los pequeños empresarios no están obligados a empezar hasta el 1 de octubre de 2025.
 - El empleador de Michelle anticipa 80 horas de PTO el 1 de enero. Permiten a sus empleados utilizar su tiempo de PTO por enfermedad, vacaciones y personal. Michelle empleó 40 horas en enero. El empleador de Michelle el 21 de febrero aumentó su banco a 62 horas para cumplir los requisitos de ESTA para el año prorrateado.
 - Larry trabaja para la misma empresa que Michelle y no utilizó su PTO entre el 1 de enero y el 21 de febrero. Su reserva de PTO sigue siendo de 80 horas. El banco de Larry cumple el requisito de distribución anticipada para un año prorrateado.
- Si se utiliza el método de acumulación para calcular la licencia por enfermedad acumulada, un empleador 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.

- Como alternativa al seguimiento de las acumulaciones, si un empleador anticipa las prestaciones por licencia por enfermedad, no se aplica la disposición de los 120 días naturales.
- Se considera que los trabajadores reincorporados durante el periodo de 2 meses han continuado trabajando a efectos de ESTA y del resto del periodo de carencia de 120 días naturales, si procede (a menos que se les pague conforme a la FAQ 12).
- Si se utiliza el método de acumulación, 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 hora de tiempo por enfermedad según ESTA.
- Los empleados pueden utilizar ESTA durante las horas de trabajo programadas.
 - Los empleadores pueden exigir a los empleados de guardia que utilicen ESTA durante los periodos de tiempo en los que el empleado de guardia está programado para trabajar, o los periodos de tiempo en los que el empleado de guardia estaría programado para trabajar si no fuera por circunstancias que justifiquen el uso de la licencia por enfermedad remunerada.
 - Rose es una empleada de guardia, está programada para trabajar durante cinco días consecutivos. Suponiendo que existan circunstancias que justifiquen el uso de la licencia por enfermedad remunerada, Rose podrá hacer uso de la licencia por enfermedad remunerada disponible durante la totalidad o parte del periodo previsto de cinco días.
 - Jacob recibe una llamada de su jefe para trabajar ese mismo día y al día siguiente. Suponiendo que existan circunstancias que justifiquen el uso de la licencia por enfermedad remunerada, Jacob podrá utilizar la licencia por enfermedad remunerada disponible para la totalidad o parte de los dos días.
 - La empresa de Elizabeth permite a sus empleados elegir periodos de trabajo de un horario publicado. Suponiendo que se den las circunstancias que justifiquen el uso de la licencia por enfermedad remunerada, Elizabeth de guardia podrá utilizar la licencia por enfermedad remunerada disponible para todas o parte de las horas de trabajo que elija y le sean asignadas.

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

- No, el empleador puede permitir incrementos de 1 hora o el menor incremento que el empleador utilice para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo.

17. ¿Por qué motivos puede utilizar un empleado elegible el tiempo de enfermedad acumulado?

- 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.

18. ¿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 otro individuo emparentado por consanguinidad.
- "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.

19. ¿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 ESTA, y puede utilizarse a los mismos fines, con las mismas condiciones y acumulado a una tasa equivalente o mayor que la descrita en ESTA.

20. 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 ESTA, no tienes derecho a más licencia

21. ¿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.
- 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.

22. ¿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 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.

23. ¿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?

- Los empleadores que utilicen el método de acumulación para calcular ESTA pueden optar por crear una política que permita a los empleados cobrar o trasladar hasta 40 horas, en el caso de las pequeñas empresas, y 72 horas en el caso de los demás empleadores. Los empleadores que anticipan el pago no están obligados a permitir el traslado o el pago final de la licencia por enfermedad acumulada no utilizada.
- El empleador puede pagar en el momento del despido o de la separación en lugar de restituir la licencia por enfermedad acumulada anteriormente si se vuelve a contratar en los 2 meses siguientes a la separación.

24. 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.

25. ¿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 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.

- La empresa de Ben suele exigir a sus empleados que notifiquen cualquier ausencia con al menos 24 horas de antelación, según su política escrita. Dos horas antes del turno de Ben, su hija sufre dolores de estómago y Ben tiene que llevarla al médico. En estas circunstancias, Ben no necesita cumplir con la política de preaviso de 24 horas de su empleador, sino que debe notificar tan pronto como sea posible su uso de ESTA.
- La empresa de Joe tiene una política escrita que exige a sus empleados que notifiquen con siete días de antelación el uso de la licencia por enfermedad y de seguridad cuando la ausencia sea previsible. Joe programa una revisión preventiva para su hija con varios meses de antelación, pero olvida informar a su jefe hasta dos días antes de la cita. En estas circunstancias, el empleador puede denegar a Joe el uso de ESTA para la cita, ya que su política escrita cumple los requisitos de ESTA y el uso de ESTA era previsible.

26. ¿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.

27. ¿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 objeto de medidas disciplinarias por no seguir la política y los procedimientos de notificación de la empresa si:
 - Si no es previsible que el empleado necesite la licencia por enfermedad acumulada, el empleador puede exigirle que notifique su intención de cualquiera de las siguientes maneras:
 - (a) Tan pronto como sea posible.
 - (b) De acuerdo con la política de la empresa relativa a la solicitud o utilización del tiempo o la licencia por enfermedad si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- (i) En la fecha de contratación del empleado, en la fecha de entrada en vigor de la ley modificatoria de 2025 que añadió este subapartado, o en la fecha en que la política del empleador entre en vigor, la que sea más tarde, el empleador proporciona al empleado una copia escrita de la política que incluye los procedimientos sobre cómo el empleado debe proporcionar la notificación.
- (ii) El requisito de preaviso del empleador permite al empleado notificarlo después de que éste sea consciente de la necesidad de la licencia por enfermedad acumulada.
- El empleador que exija un preaviso para las licencias por enfermedad no previsibles en virtud del inciso (3)(b) no podrá denegar al empleado el uso de las licencias por enfermedad no previsibles si se da alguna de las siguientes condiciones:
 - (a) El empleador no proporcionó una política por escrito al empleado tal como se exige en el inciso (b)(i).
 - (b) El empleador ha modificado la política escrita y no ha notificado el cambio al empleado en los 5 días siguientes a la modificación.

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

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

29. ¿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.

30. ¿Cómo interactúa ESTA con la FMLA?

- Como otras prestaciones de licencias, 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 ESTA, los requisitos de notificación anticipada, licencia imprevista y requisitos de documentación se aplicarán según las disposiciones de ESTA.

- Una vez que la licencia de ESTA se haya agotado o no se esté utilizando para una licencia la FMLA u otra licencia cubierta, se aplicarán las disposiciones de la FMLA u otra licencia.

31. ¿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.

32. ¿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 ESTA.
- La política de control de ausencias de una empresa no debe considerar la licencia por enfermedad acumulada en virtud de 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 ESTA se aplican a cualquier persona que, por error, pero de buena fe, alegue una violación de este artículo.

33. ¿Cuáles son los requisitos de mantenimiento de registros según 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.

34. ¿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 ESTA en el momento de la contratación o el 23 de marzo de 2025, si esta fecha es posterior. La notificación requiere información específica que puede encontrarse en la ley en www.michigan.gov/wagehour.
- Los empleadores también deben colocar un cartel en el lugar de trabajo que contenga los derechos específicos indicados en ESTA. El Departamento creará el cartel y también se puede encontrar en www.michigan.gov/wagehour.

35. ¿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.

36. ¿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.

37. ¿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.

38. ¿Qué sucede si tengo preguntas adicionales?

- Visite www.michigan.gov/wagehour