

Ley de Licencia Médica Remunerada (*Paid Medical Leave Act*)

**Preguntas frecuentes sobre la [Ley Pública 338 de 2018](#),
modificada por la [Ley Pública 369 de 2018](#)**

- 1. ¿Cuándo entrará en vigor la nueva Ley de Licencia Médica Remunerada de Michigan?**
La ley entra en vigor el [29 de marzo de 2019](#).
- 2. ¿Qué empleadores están cubiertos por la ley?**
La ley aplica a los empleadores con un mínimo de 50 empleados, independientemente de si son a tiempo completo o medio tiempo, o de cuántas horas trabajen. No aplica al Gobierno de los Estados Unidos, a otros estados ni a subdivisiones políticas de otros estados.
- 3. ¿Qué empleados cumplen los criterios para recibir licencia médica remunerada?**
Un empleado admisible no exento es aquel que presta un servicio a un empleador en la empresa del empleador y a quien el empleador debe realizar retenciones a efectos del impuesto federal sobre la renta. Consulte el sitio web de la División de Salarios y Horas en www.michigan.gov/wagehour para ver una lista de empleados exentos.
- 4. ¿Hay empleados que no están cubiertos por la ley?**
La ley excluye a 12 tipos específicos de empleados, en particular aquellos que trabajaron en promedio menos de 25 horas semanales en el año natural previo, y también empleados exentos de horas extra. Puede consultar la lista completa de empleados excluidos en el sitio web de la División de Salarios y Horas: www.michigan.gov/wagehour.
- 5. ¿En qué momento un empleado admisible comienza a acumular días de licencia médica remunerada?**
Los días comienzan a acumularse el 29 de marzo de 2019 o al inicio del empleo, lo que ocurra con posterioridad.
- 6. ¿De qué forma un empleado admisible comienza a acumular días de licencia médica remunerada?**
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.
- 7. ¿Qué es 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.
- 8. ¿Un empleado puede pasar los días de licencia médica remunerada sin usar de un año de beneficios al siguiente?**
Sí. 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.
- 9. ¿Un empleador puede proporcionar el total de días de licencia médica remunerada de una sola vez?**
Sí. Un empleador puede otorgar al menos 40 días de licencia médica remunerada 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 la obligación de permitirles a los empleados trasladar los días de licencia sin usar al siguiente año de beneficios.
- 10. ¿En qué momento un empleado admisible puede disponer 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.

11. ¿Las licencias médicas remuneradas deben tomarse en incrementos de 1 hora?

Sí. 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.

12. ¿En qué situaciones puede un empleado admisible usar la licencia médica remunerada?

Los empleados pueden tomar tiempo de licencia médica remunerada por 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 los siguientes fines:

- Atención médica o psicológica u otro tipo de terapia
- Recibir servicios de una organización de servicios a víctimas
- Reubicación
- Obtención de servicios legales
- Participación en procedimientos civiles o penales relacionados o que resulten de violencia doméstica o abuso sexual

13. ¿A quiénes se considera familiares?

Entre los familiares se incluyen:

- Hijos biológicos, adoptados o niños bajo tutela temporal; hijastros o menores bajo tutela legal, o niños respecto de los cuales el empleado actúe in *loco parentis* (en lugar de los padres)
- Madre o padre biológico, madre o padre de acogida, madrastra o padrastro, madre o padre adoptivo, o tutor legal de un empleado
- Cónyuge o individuo con quien el empleado está legalmente casado conforme con las leyes de cualquier estado
- Persona que actuó in *loco parentis* cuando el empleado era menor de edad
- Abuelos
- Nietos
- Hermanos biológicos, de acogida y adoptados

14. ¿Puede un empleador exigirle a un empleado que use otros beneficios laborales, como el pago de vacaciones, antes de usar la licencia médica remunerada?

Sí. Existe una presunción refutable de que un empleador acata la ley si por cada año de beneficios le otorga a un empleado admisible un mínimo de 40 días de licencia remunerada. La licencia remunerada incluye, de forma no limitativa, días de vacaciones remuneradas, días de permiso por razones personales y tiempo libre remunerado.

15. ¿Qué salario se debe usar para calcular la licencia médica remunerada?

La licencia médica remunerada debe pagarse usando la tasa de remuneración habitual del empleado o el salario mínimo de Michigan, lo que resulte mayor. La tasa de remuneración habitual de un empleado que recibe propinas es el salario mínimo aplicable.

- 16. Al finalizar la relación laboral, ¿se debe pagar la licencia médica remunerada acumulada que no se haya usado?**
No. Tras la desvinculación laboral, los empleados no necesitan percibir dinero en virtud de la licencia médica remunerada acumulada que no se haya usado; sin embargo, puede que haya otras leyes, como la Ley de Pago de Salarios y Beneficios Complementarios (*Payment of Wages and Fringe Benefits Act*), Ley Pública 390 de 1978, que exijan pagos tras la finalización de la relación laboral conforme al contrato o la política escrita del empleador.
- 17. ¿Puede un empleador exigirle a un empleado que envíe una notificación y documentación para usar la licencia médica remunerada?**
Sí. 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.
- 18. ¿El empleador tiene la obligación de mantener la confidencialidad de la información proporcionada por el empleado?**
Sí. Los empleadores deben mantener la confidencialidad de la información sobre salud, violencia doméstica y abuso sexual relativa a un empleado o a sus familiares, y no pueden divulgar la información a otras personas sin haber obtenido previamente el permiso del empleado.
- 19. ¿Qué recurso tiene un empleador si un empleado no cumple las políticas establecidas sobre notificaciones y documentación?**
La ley no prohíbe a los empleadores sancionar o despedir a aquellos empleados que no cumplan las políticas y procedimientos establecidos del empleador. Los empleadores deben consultar con un abogado para pedir orientación en cuanto a la creación de requisitos de notificación y documentación.
- 20. ¿Cuáles son los requisitos sobre mantenimiento de registros del empleador según la ley?**
Los empleadores deben conservar los registros que documenten las horas trabajadas y los días de licencia médica remunerada tomados correspondientes a los empleados por un plazo no menor a 1 año; no obstante, puede que existan otras leyes, como la Ley de Pago de Salarios y Beneficios Complementarios, Ley Pública 390 de 1978, que exijan guardar la documentación por un plazo no menor a 3 años. La División de Salarios y Horas podrá acceder a estos registros en cualquier momento prudente.
- 21. ¿La Ley de Licencia Médica Remunerada incluye un requisito de publicación?**
Sí. El póster de la Ley de Licencia Médica Remunerada se puede descargar del sitio web de la División de Salarios y Horas (www.michigan.gov/wagehour) o puede pedir ejemplares llamando al 855-464-9243 (4MI-WAGE). Los pósteres están disponibles en inglés, español y árabe.
- 22. ¿Con qué recurso cuentan los empleados que consideran que su empleador ha infringido la ley?**
Es posible presentar un reclamo ante la División de Salarios y Horas dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de la presunta infracción. Se llevará a cabo una investigación, y si corresponde, se intentará una mediación. 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.
- 23. ¿Qué sanciones se imponen a un empleador por infringir la ley?**
Los empleadores que no otorguen licencia médica remunerada estarán sujetos al pago de una multa administrativa de USD 1.000,00. Un empleador que de forma deliberada no cumple con el requisito de publicación está sujeto a una multa administrativa de USD 100,00 por cada infracción.
- 24. ¿Cómo presento un reclamo por infracciones a la Ley de Licencia Médica Remunerada?**
Los reclamos se pueden presentar en línea, en www.michigan.gov/wageclaim; en persona, en la oficina de la División de Salarios y Horas (consulte las ubicaciones en la página web), o puede solicitar un formulario llamando al 855-464-9243 (4MI-WAGE). Los formularios de reclamo están disponibles en inglés, español y árabe.
- 25. ¿Qué hago si tengo más preguntas?**
Visite www.michigan.gov/wagehour o llame al 855-464-9243 (4MI-WAGE).