Michigan State Postings

iHRSource

MICHIGAN

Este lugar de trabajo esta cubierto por la Ley del Derecho a Saber de Michigan

Los empleadores deben poner a disposición de los empleados y en una forma de fácil acceso, la Ficha de Datos de Seguridad (SDS, por sus siglas en inglés)* para aquellos químicos peligrosos en su lugar de trabajo.

Los empleados no pueden ser despedidos o discriminados por ejercer sus derechos incluyendo el solicitar información acerca de los químicos peligrosos.

Se debe notificar e instruir a los trabajadores (a cargo de los empleadores) acerca de la ubicación de las Fichas de Datos de Seguridad y la recepción de las SDS(s) nuevas y revisadas.

* Cuando el empleador no ha brindado una SDS, los empleados pueden solicitar asistencia para obtener una SDS por parte del:

Michigan Department of Labor and Economic Opportunity (LEO)
Michigan Occupational Safety and Health Administration
General Industry Safety and Health Division
(517) 284-7750
Construction Safety and Health Division and Asbestos Licensing
(517) 284-7680
www.michigan.gov/miosha

MIOSHA

LEO es una oportunidad igual empleador/programa. (Rev. 12/19)

SDS(s) para este lugar de trabajo están ubicadas en

Ubicacion(es)

Ubicacion(es)

Personal(s) responsable por SDS(s)

Teléfono

Como lo requiere la Ley del Derecho a Saber de Michigan

SDS
NUEVO O REVISADA

PARA SER ENVIADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO JUNTO A LAS HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD (SDS) LOCACIÓN PÓSTERES

Nuevo o Revisado	Fecha de Recepción	Fecha de Publicación	Ubicación De La SDS Nuevo o Revisada

Michigan Department of Labor and Economic Opportunity (LEO)
Michigan Occupational Safety and Health Administration
Consultation Education and Training Division
(517) 284-7720

LEO is an equal opportunity employer/program.

MIOSHA

Para obtener más información, ingrese a nuestro sitio web en: www.michigan.gov/miosha

(Rev. 12/19)

GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

SUSAN CORBIN
DIRECTORA

Estado de Michigan
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDAD ECONÓMICA

Hoja de información:

Ley De Estándares de Empleo Juvenil, 1978 PA 90, según enmendada

CARTEL REQUERIDO

MCL 406.110 De jóvenes menor de 16 años; las días y horas de empleo.

Sec. 10. En menor de 16 años no podrá ser empleado en una ocupación sujeta a esta ley por más de 6 días en 1 semana, ni por un período mayor a un promedio semanal de 8 horas por día o 40 horas en 1 semana, ni más de 10 horas en 1 día. El menor no podrá ser empleado entre las 9 p.m. y 7 a.m. De menor de edad que sea estudiante en la escuela podrá ser empleado más de una semana consecutiva de escuela y trabajo de 48 horas durante el período en que la escuela está en sesión.

MCL 406.111 Menor de 16 años; días y horas de trabajo; empleo en procesamiento agrícola.

Sec. 11. (1) Salvo lo dispuesto en el inciso (3), una persona no podrá emplear a un menor de 16 años de edad o más en una ocupación sujeta a esta ley en días de calificarse de los siguientes períodos:

(a) Seis días en una semana.

(b) Un promedio de 6 horas diarias en 1 semana.

(c) Diez horas en 1 día.

(d) Sujeto a subdivisión (4), 48 horas en 1 semana.

(e) Si el menor es un estudiante en la escuela y la escuela está en sesión, 24 horas en 1 semana.

(f) Salvo lo dispuesto en la subsección (3), una persona no deberá emplear a un menor de 16 años o más entre las 10:30 p.m. y 6 a.m. Sin embargo, excepto según lo dispuesto en la subsección (3), una persona puede emplear a un menor de 16 años de edad o mayor que sea estudiante en la escuela hasta las 11:30 p.m. en cualquiera de las siguientes días:

(i) Viernes y sábados.

(ii) Durante los períodos de vacaciones escolares.

(iii) Durante períodos en los que el menor no esté matriculado regularmente en la escuela.

(2) Una persona puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas o en el procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) y (3) si se cumplen todas las siguientes condiciones. Si un menor es un estudiante en la escuela, el período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) y (3) ocurre durante la escuela no está en sesión:

(a) El menor está empleado por no más de 11 horas en 1 día.

(b) El menor está empleado por no más de 60 horas en cualquier semana. Sin embargo, el empleador no exigirá que el menor trabaje más de 48 horas durante una semana sin el consentimiento del menor.

(c) El menor no está empleado entre las 2 a.m. y las 5:30 a.m.

(d) El empleador de procesamiento agrícola mantiene en el archivo un reconocimiento por escrito del padre o tutor del menor que da su consentimiento al período de empleo autorizado bajo esta subsección.

(4) Como se usa en este section:

(a) "Procesamiento agrícola" significa la limpieza, clasificación o envasado de frutas o hortalizas.

(b) "Operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas" significa actividades agrícolas e investigación involucradas en la producción de semillas, incluida el desenvolvimiento de plantas, la polinización manual, el desgajillado o el aislado y cualquier otra actividad agrícola similar requerida para la producción comercial de semillas.

Histórico: Act. 1978, Leg Ser. Bl. 1 de junio de 1978; - Enm. 1988, Leg. 251, El. 28 de mayo de 1988; - Enm. 1988, Leg. 488, Imd. El. 8 de enero de 1990; - Enm. 2000, Leg. 478, Imd. El. 4 de enero de 2001; - Enm. 2011, Leg. 107, Imd. El. 13 de octubre de 2011.

MCL 406.112 Periodos de descanso y descanso.

Sec. 12. No se deberá emplear a un menor durante más de 5 horas seguidas sin un descanso de al menos 30 minutos para un período de comida y descanso. No se cumplirá con un intervalo de menos de 30 minutos entre un período conforme trabajo.

MCL 406.113 Prohibición de que los menores trabajen solos en una ocupación que implique una transacción en efectivo después de la puesta del sol o de las 8 p.m. en un lugar fijo.

Sec. 13a. Un menor que no sea menor de 16 años no será empleado en una ocupación sujeta a esta ley no deberá ser empleado en una ocupación que involucre una transacción en efectivo sujeta a esta ley después de la puesta del sol o de las 8 p.m. lo que ocurra primero, en un lugar fijo, a menos que un empleador o otro empleado de 18 años o más esté presente en el lugar fijo durante esas horas.

Histórico: Agregar. 1980, Leg 430, El. 31 de marzo de 1981.

IMPORTANTE: Regla Administrativa R408.4207 REQUIERE QUE UN MENOR DE EDAD SUJETO A LA LEY NO SEA SUPERVISADO POR EL PATRÓN O POR OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS O MAYOR

LEO es un empleador / programa que ofrece igualdad de oportunidades. Los ajustes razonables, los servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles, previo solicitud, para las personas con discapacidades.

DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORARIOS
P.O. Box 30476 • Lansing, Michigan 48909-7976
DURANTE LA NOCHE DIRECCIÓN DE CORREO:
3032 W. GRAND RIVER • LANSING, MICHIGAN 48906

Llamada gratuita: 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)
(517) 284-7800 • FAX (517) 763-0110
www.michigan.gov/wagehour

9/2021

GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

SUSAN CORBIN
DIRECTORA

Estado de Michigan
División de Salarios y Horas

Poster Requerido
REQUISITOS GENERALES -

SALARIO MÍNIMO

Cobertura

La Ley General de Oportunidad Laboral (The Improved Workforce Opportunity Wage Act), Ley Pública 337 de 2018, sobre a empleadores que emplean a 2 o más empleados de 18 años o más de edad.

Salario mínimo por hora

Los empleados deben percibir un mínimo de:

Fecha de vigencia	Salario mínimo por hora	Empleados que reciben propinas: Salario mínimo por hora	Empleados que reciben propinas: Propinas declaradas por hora	85% ** del salario por hora
1 de Enero, 2023	$10.10*	$3.84	$6.26	$8.59
1 de Enero, 2024	$10.33*	$3.93	$6.40	$8.78
1 de Enero, 2025	$10.59*	$4.01	$6.58	$8.99

* El aumento en el salario mínimo por hora establecido en el inciso (1) no entrará en vigor si, según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, la tasa de desempleo de este estado en el año natural previo al año del aumento previsto es igual o mayor que el 8.0%. El aumento en el salario mínimo por hora establecido en el inciso (1) ya no entra en vigor de conformidad con este inciso, se fijará en el primer año siguiente o en año no según la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, la tasa de desempleo de este estado sea menor que 8.0%.

** Menores de edad de 16-17 años de edad puede percibir el 85% del salario mínimo por hora.

Salario de Formación

Un adulto de entrenamiento de $4.25 por hora (salario pagado a empleados de 16 a 19 años de edad durante los primeros 90 días calendario de empleo.

Horas Extra

Los empleados cubiertos por la Ley General de Oportunidad Laboral deberán percibir 1½ veces su salario normal por hora por las horas que excedan 40 en una semana laboral. Los siguientes personas están exentas de las disposiciones de salario de horas extra de la Ley de Normas Justas del Trabajo de 1938, 29 USC 201 a 219 (incorporando ciertos empleados del servicio doméstico), empleados profesionales, administrativos o ejecutivos, funcionarios electos y funcionarios de libre designación; empleados en salas de recreo y diversión que operen durante menos de 7 meses al año; trabajadores agrícolas; y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la ley.

Tiempo Compensatorio

Si un empleador cumple ciertas condiciones, los empleados pueden aceptar recibir tiempo compensatorio de 1½ horas por cada hora extra trabajada. El acuerdo deberá estar por escrito, y deberán estar de por lo menos las horas pagadas en tiempo compensatorio no hayan trabajado. Todo el tiempo compensatorio periódido debe ser pagado a un empleado. El tiempo compensatorio acumulado no podrá exceder 240 horas. Los empleadores deberán mantener un registro del tiempo compensatorio periódido y pagado. Ringsen en contacto con el Programa de Salario y Horas para obtener información sobre las condiciones que un empleador debe cumplir para poder ofrecer tiempo compensatorio en lugar de compensación económica por horas extras.

Salario Equitativo

Un empleador no discriminará en función del sexo mediante el pago de una tasa que sea menor que la tasa pagada a empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en actividades que requieran la misma habilidad, esfuerzo, y responsabilidad bajo condiciones de trabajo similares – excepto cuando el pago se determine con una sistema de antigüedad, un sistema de méritos o un sistema que mida la paga en base a la cantidad o calidad de producción o otro diferencial que no sea el género.

Aplicación

Un empleado puede presentar una acción civil para recuperar salarios mínimos o horas extras no pagadas, o puede interponer una queja con el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan. El departamento puede investigar la queja y presentar una orden de pagar salarios no pagados o las horas extras que se le deban al empleado y tardas las empresas de un establecimiento. Bajo esta ley, la responsabilidad puede incluir salarios o horas extras no pagados, además de una cantidad igual adicional como daños liquidos, costas, y honorarios razonables de abogado. Una multa civil de $1,000 puede ser impuesta a un empleador que no pague el salario mínimo o horas extras.

LEO es un empleador/programa con igualdad de oportunidades.

Hay artículos y servicios auxiliares y otras adaptaciones razonables disponibles para las personas con discapacidades que lo soliciten.

P.O. BOX 30476 • LANSING, MICHIGAN 48909-7976 • www.michigan.gov/wagehour
Línea Gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)

(Revisado • 12/2023)

PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHIGAN

LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHIGAN, 1974 P.A. 154, SEGÚN QUEDO REFORMADA, EXIGE LA COLOCACIÓN DE ESTE DOCUMENTO EN UN SITIO CENTRAL Y VISIBLE. EL NO HACERLO PUEDE RESULTAR EN UNA SANCIÓN.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Estado de Michigan (Ley MIOSH por sus siglas en inglés) -Ley No. 154 de las Leyes Públicas de 1974, según quedó reformada, protege la seguridad en el trabajo para los empleados de Michigan a través del mantenimiento de condiciones de trabajo sanas y seguras. Bajo la ley MIOSHA y un plan estatal aprobado en septiembre de 1974 por el Departamento de Trabajo de EE.UU., el Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad es responsable de administrar la Ley. Los representantes del departamento realizan inspecciones e investigaciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de la Ley y de las normas de seguridad y salud.

El contenido de este póster describe muchas disposiciones importantes de la Ley. Estas disposiciones aplican por igual a los empleadores y a los empleados tanto en la industria privada como en el sector público.

REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR: MIOSHA requiere que cada empleador:

1. Brinde a cada empleado un empleo y un lugar de empleo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o lesiones físicas graves al empleado.
2. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, así como con las órdenes emitidas de acuerdo a la Ley.
3. Publique éste y otros avisos, y haga uso de medidas adecuadas para mantener a sus empleados informados sobre su protección y obligaciones bajo la Ley, incluyendo las disposiciones de las reglas y normas correspondientes.
4. Notifique al Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad dentro de un plazo de ocho horas si ocurre cualquier fatalidad relacionada con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-800-858-0397 o informe en línea en www.michigan.gov/recordkeeping.
5. Notifique al Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad dentro de un plazo de 24 horas de todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo que están relacionadas con el trabajo. La notificación puede realizarse llamando al 1-844-464-6742 (MIOSHA).
6. Ponga a disposición de los empleados, para su inspección y copia, todos los expedientes médicos y datos de salud que estén en posesión del empleador referentes a ese empleado.
7. Proporcione al empleado la oportunidad, con o sin compensación, de asistir a todas las reuniones entre el Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad y el empleador referente a cualquier apelación de una citación por el empleador.
8. Dele al representante de empleados la oportunidad de acompañar al Departamento durante la inspección o investigación de un lugar de empleo y prohíba la pérdida de salario o beneficios complementarios, o la discriminación contra el representante de los empleados por el tiempo dedicado a participar en la inspección, investigación o conferencias de apertura y cierre.
9. Proporcione equipo de protección personal, los gastos como por cuenta del empleador, cuando una norma de MIOSHA lo requiera especificamente.
10. No permita a un empleado, siempre y cuando no sea un empleado cuya presencia sea necesaria para evitar, corregir o eliminar un peligro inminente, operar el equipo o tomar parte en un proceso que haya sido inscrito por el Departamento y que sea el objeto de una orden emitida por el Departamento identificando que existe un peligro inminente.
11. Notifique lo antes posible a un empleado que fue expuesto o está siendo expuesto a sustancias tóxicas o agentes físicos dañinos en concentraciones o niveles que sobrepasan los prescritos por una norma MIOSHA.

REQUISITOS PARA EL EMPLEADO: MIOSHA requiere que cada empleado:

1. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, y con las órdenes emitidas referentes a la Ley.
2. No quite, retire, destruya o se lleve a otro lugar an resguardo de seguridad suministrado o puesto al uso en un lugar de trabajo, o que interfiera de cualquier manera con el uso del mismo por otra persona.

INSPECCIONES / INVESTIGACIONES: Las inspecciones e investigaciones las realizan personal capacitado. La Ley requiere que se le dé la oportunidad a un representante del empleador y a un representante de los empleados a acompañar al representante del departamento con el propósito de ayudar en la inspección o investigación.

Si un representante de los empleados no participa, el representante del departamento consultará con varios de los empleados sobre asuntos de seguridad o salud en el lugar de empleo.

QUEJAS: Los empleados y los representantes de los empleados que piensen que existe una condición insegura o insalubre en el lugar de trabajo tienen el derecho de solicitar una inspección mediante una notificación por escrito al Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad. Si existe una condición que pueda representar un peligro inmediato, el Departamento deberá ser notificado lo antes posible sin que sea necesario una notificación por escrito. Los nombres de los reclamantes serán tratados de manera confidencial y no serán reveladas si el empleado así lo solicita. Los empleados también tienen el derecho de informar al representante del departamento sobre condiciones inseguras o insalubres durante la realización de una inspección o investigación.

La Ley establece que los empleados no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna manera por presentar una queja o ejercer cualquiera de sus derechos bajo la Ley. Un empleado que piensa que ha sido discriminado puede presentar una queja al Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad dentro de un plazo de 30 días de la presunta discriminación.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. está supervisando la operación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan para asegurar la administración efectiva de la ley estatal. Cualquier persona puede presentar una queja referente a la administración del estado de la ley estatal por escrito directamente a la Oficina Regional de Trabajo, ya sea a la siguiente dirección: Regional Office de OSHA, 230 South Dearborn, Chicago, Illinois 60604.

CITACIONES: Si tras la inspección o investigación el Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad cree que un requisito de la Ley ha sido infringido, se emitirá al empleador una citación alegando dicha infracción. La citación debe colocarse en lugar visible en el lugar o cerca del lugar de la supuesta infracción durante tres días o hasta que se corrija la infracción, lo que ocurra último.

La Ley proporciona sanciones de primera instancia de un máximo de $7,000 dólares por infracción. Se podrán imponer sanciones de hasta $7,000 dólares al día por no corregir una infracción dentro del plazo de corrección propuesto. Se le podrán imponer sanciones de hasta $70,000 por cada infracción a cualquier empleador que infrinja la Ley de manera deliberada o repetidamente. Los empleadores pueden apelar la presunta citación, las penas propuestas o los periodos de corrección al Departamento y al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de Salud y Seguridad. Los empleados también pueden apelar el periodo de corrección de manera similar. Los empleados también pueden apelar al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de Salud y Seguridad cualquier decisión emitida por el Departamento en respuesta a una apelación del empleador.

También hay sanciones criminales previstas en la Ley. Una persona que deliberadamente realiza una declaración falsa o informe referente a la Ley podrá ser castigado en caso de condena con una multa de hasta $10,000 o puede ser encarcelado por un periodo no mayor a 6 meses o ambas sanciones. Cualquier infracción deliberada que resulte en la muerte de un empleado, en caso de condena, se podrá castigar con una multa de $10,000 o con un periodo de encarcelación no mayor a un año, o ambas sanciones. Una segunda condena conlleva sanciones monetarias dobles y se podrá castigar con un periodo de encarcelación de hasta tres años.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA Y ASISTENCIA CON EL CUMPLIMIENTO: La ley anima a los empleadores y empleados a reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo.

El Departamento de Trabajo y Economía de Michigan Oportunidad ofrece un servicio de consultoría limitado en el lugar de trabajo limitadas para ayudar a los empleadores a lograr el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Hay especialistas en capacitación disponibles y pueden ofrecer consejo en lo referente a la corrección de condiciones peligrosas y al desarrollo de sistemas de seguridad y salud. El personal del departamento está disponible para conducir seminarios y capacitación con relación a la seguridad y salud en el trabajo tanto para el empleador como para grupos de empleados. Los solicitantes pueden este servicio se deben enviar al departamento a la dirección mencionada abajo.

El Departamento de Trabajo de EE.UU. continuará haciendo cumplir las normas federales que regulan las operaciones marítimas portuarias, construcción naval, desguace de barcos y reparación de barcos. Estos asuntos no están incluidos en el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional del Estado de Michigan.

MÁS INFORMACIÓN:

El Departamento de Trabajo y Economía de Oportunidad de Michigan
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
530 W. Allegan Street, Box 30643
Lansing, Michigan 48909-8143
www.michigan.gov/miosha

LABOR & ECONOMIC OPPORTUNITY

MIOSHA

ESTE ES UN DOCUMENTO IMPORTANTE - ¡NO LO CUBRA!

Línea directa MIOSHA para quejas 1-800-866-4674
Línea directa de Fatalidades 1-800-858-0397
Informe de Lesiones/Enfermedades MIOSHA 1-844-464-6742
Servicio de Consultoría y Capacitación 1-517-284-7720

El Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan (LEO) es un programa / empleador de igualdad de oportunidades.

(06/21)

LA LEY DE MICHIGAN PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN

EN EL EMPLEO, LA EDUCACION, LA VIVIENDA, LOS LUGARES PÚBLICOS, LA EJECUCION DE LA LEY O EL SERVICIO PÚBLICO

POR MOTIVOS

religión, raza (incluida la textura del cabello y peinados protectores), color, origen nacional, sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad[1], estado civil[1], altura[2], peso[2], registro de arresto[3], información genética[3], y estado familiar[3]

Las personas con discapacidades que necesiten adaptaciones para el empleo deben notificar a sus empleadores por escrito dentro de los 182 días.

[1] 1 según el artículo sobre educación, la edad y el estado civil son consideraciones prohibidas únicamente para la admisión. *[2] solo en empleo* *[3] solo en vivienda*

02-2024

Si cree que ha sido discriminado, puede presentar una queja ante el departamento de Michigan de Derechos Civiles.

Llame al 1-800-482-3604
Videotelefono: 313-457-7035
www.michigan.gov/mdcr

MDCR MICHIGAN DEPARTMENT OF CIVIL RIGHTS

Publicar en un lugar visible.

GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

SUSAN CORBIN
DIRECTORA

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
División de Salarios y Horas
PO Box 30476
Lansing, MI 48909-7976

PÓSTER OBLIGATORIO
REQUISITOS GENERALES:

LEY DE LICENCIA MÉDICA REMUNERADA*

Alcance

La Ley de Licencia Médica Remunerada (Paid Medical Leave Act), Ley Pública 338 de 2018, modificada por la Ley Pública 359 de 2018, que entró en vigor el 29 de marzo de 2018, sobre a los empleadores que emplean al menos 50 personas. La ley sobre a los individuos que pueden ser empleados en la empresa del empleador y a quienes el empleador debe realizar referencias a efectos del impuesto federal sobre la renta. Entre los empleados admitidos no se incluyen empleados profesionales, administrativos y ejecutivos exentos de horas extra; empleados cubiertos por convenios colectivos de trabajo privado que establezcan explícitamente del Gobierno de los Estados Unidos, otro estado o una subdivisión política de otro estado; individuos cuyo lugar de trabajo principal esté fuera de otro estado; individuos de 16 a 18 años que posteriormente al cese de terminación 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 34.8884-1, Título 26 del Código de Reglamentaciones Federales (CFR); empleados cubiertos por la Ley de Trabajo en Ferrocarriles (Railway Labor Act) o la Ley de Seguro de Desempleo para Empleados Ferroviarios (Railroad Unemployment Insurance Act); individuos contratados por un empleador por un máximo de 26 semanas en un año natural para un trabajo programado para un periodo de hasta 26 semanas; individuos que trabajen, 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; se abonarán, un empleador no está obligado a permitir que se acumule más de 1 hora en una semana natural o más de 48 horas en un año de beneficios. Un año de beneficios es todo periodo consecutivo de 12 meses que un empleador para calcular los beneficios de un empleado admisible. Los empleados pueden trasladar hasta 40 horas de licencia médica remunerada acumulada este año de un año de beneficios al siguiente, no obstante, los empleadores no están obligados a permitir que los empleados usen más de 48 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 48 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, sobre cuando el empleador lo 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 o otro documento sobre las beneficios del empleado. Los empleados deben cumplir los requisitos habituales y razonables del empleador relativos a las notificaciones, procesos y documentos necesarios para pedir licencia. Al empleado se le debe conceder un plazo no menor de 5 días para proporcionar la documentación. Los empleados pueden tomar licencia médica remunerada por cualquiera de los siguientes motivos:

- Enfermedad física o mental, lesión o problema de salud del empleado o de su 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
- Capacitación 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 ataque sexual, los empleados pueden tomar licencia médica remunerada con cualquiera de los siguientes fines:

- Atención médica o psicológica o otro tipo de terapia
- Recibir servicios de una organización de servicios a víctimas
- Realización y obtención de servicios legales
- Participación en procedimientos civiles o penales relacionados o que resulten de violencia doméstica o ataque sexual

Derechos del empleado

Un empleado puede presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas (LEO) dentro de los 6 meses posteriores a la fecha de la presunta infracción. LEO investigará el reclamo y, cuando corresponda, intentará una mediación.

Sanciones

Si la resolución informa fracasa y se determina que se produjo una infracción, se solicitará el pago de la licencia médica remunerada indebidamente retenida y se podría pedir un reembolso de los honorarios. Los empleadores que no otorguen licencia médica remunerada estarán sujetos al pago de una multa administrativa no mayor de USD 1,806.30. Un empleador que remunera deliberada no a otro no es el requisito de publicación estará sujeto a una sanción administrativa no mayor de USD 100.30 por cada infracción.

***Para conocer el texto exacto de la ley, consulte la Ley Pública 338 de 2018, modificada.**

LEO 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)

(Modificado • 6/2021)

Aviso A Todos Los Empleados: Información sobre Beneficios de Desempleo

Este empleador está regulado por el

ACTO de SEGURIDAD de EMPLEO de MICHIGAN

Los beneficios de desempleo se pagan a los trabajadores calificados y elegibles de este empleador a través de la Agencia de Seguro de Desempleo de Michigan.

Presente un reclamo de desempleo en línea

Si queda desempleado, puede presentar su nuevo reclamo de desempleo o reabrir un reclamo establecido en línea a través del Administrador de Carrera web de Michigan (MWAM) en michigan.gov/uia. Haga clic en MWAM para trabajadores.

Un reclamo de beneficios comienza la semana en que se presenta. Presente su reclamo lo primero semana que quede desempleado.

Para obtener información completa sobre sus derechos y responsabilidades de beneficios, consulte el Manual para trabajadores disponiendo en michigan.gov/uia.

ESTADO DE MICHIGAN
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDAD ECONÓMICA
AGENCIA DE SEGURO DE DESEMPLEO

Sitio web empleador / programa de igualdad de oportunidades. Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables disponibles a pedido para personas con discapacidades.

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan
Agencia de seguro de desempleo

(Rev. 12/19)

ATENCIÓN EMPLEADOS

El "Michigan Whistleblowers' Protection Act" (WPA P.A. 1980) cria ciertas protecciones y obligaciones para empleados y empleadores bajo la Ley de Michigan.

PROTECCIONES:

Es ilegal para patronos en Michigan para despedir, amenazar o discriminar de otro modo, contra usted con respecto a su compensación, términos, condiciones, lugar o los privilegios del empleo porque usted o una persona que sabemos que usted está a punto de informar una infracción o una infracción sospechada de leyes federal, estatal o local, las reglas o las regulaciones al público.

Es ilegal para patronos en Michigan para despedir, amenazar o discriminar de otro modo, contra usted con respecto a su compensación, términos, condiciones, lugar o los privilegios del empleo porque usted tiene la parte de audiencia pública, investigación, la interrogación o participar en la corte o tribunal.

OBLIGACIONES:

El Acto no disminuye el deber ni sus derechos de los derechos de no empleado bajo cualquier acuerdo de responsable colectivo.

El Acto no requiere o su patrón a compensarte para su participación en una audiencia pública, investigación, la interrogación o participar en la corte o tribunal.

El Acto no le protege de acción disciplinaria si usted hace un informe al público que usted sabe es falso.

APLICACIÓN:

Si usted cree que su patrón ha violado este Acto, usted puede traer la acción civil en el condado dentro de 90 días de la infracción protegida del Acto.

MULTAS:

Las personas encontradas que han violado este Acto pueden ser susceptible a una multa civil de hasta $500.00.

Si no pudiera ha violado este Acto, el tribunal puede ordenar su restablecimiento, el pago de sueldos, restablecimiento explícito de derechos de beneficios adicional y anticipo del daño verdadero, o de cualquier combinación de estas remedios. El tribunal puede concederle también todo lo posible de los costos del pleito, incluyendo honorarios razonables de abogado y presentar los honorarios al mediador-se si el tribunal cree que tal y la incumplencia es apropiado.

Michigan Administración de Seguridad y Salud (MIOSHA)
Visite nuestro sitio web en www.michigan.gov/miosha

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, y menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciarlo en avisos con respecto a los aspectos de una ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el salario Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista, bajo Federal y la ley del estado tienen las leyes diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

C0424

MICHIGAN

SP-MI-S

© 2024 ALLC

iHRSource
www.ihrsource.com
800-343-0088

C0424 • 0424 • v26

These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements.
Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

© 2024 ALLC, all rights reserved

ALLC 20240423

Compliance Date April 2024

iHRSource
Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies