

Resolución de la Corte Suprema de Michigan sobre la licencia por enfermedad remunerada obligatoria

ASPECTOS PRINCIPALES QUE LOS EMPLEADORES DEBEN SABER

1. SIN EXENCIONES.

La licencia por enfermedad remunerada se debe extender a todos los empleados, ya sean a tiempo completo, a tiempo parcial o por temporada. No hay exenciones para empleadores que tengan políticas existentes de licencia remunerada o empresas pequeñas. Todos los empleadores deben adaptar sus políticas.

2. SIN AVISOS.

Exige que los empleados presenten avisos de licencia "en cuanto sea factible". En la práctica, proporcionará a los empleados hasta 72 horas de licencia intermitente sin aviso cada año calendario.

3. SE LIMITA LA DOCUMENTACIÓN.

El empleador únicamente puede exigir documentación después de tres días consecutivos de licencia e, incluso en ese momento, el empleado únicamente tiene que ofrecer una declaración genérica por parte de un profesional de atención médica, nada más.

4. EL EMPLEADOR PAGA.

Los empleadores son responsables de pagar los costos de bolsillo del empleado relacionados con la facilitación de la documentación.

5. PESADILLA DE LITIGIOS.

La ley permite que los empleados demanden a las empresas y se pronuncia en favor del empleado en acciones laborales desfavorables, lo que coloca al empleador en la posición de tener que defender sus decisiones de Recursos Humanos en los tribunales.

6. MULTAS Y HONORARIOS.

Las medidas resarcitorias disponibles para los empleados incluyen la reincorporación, los honorarios de abogados, y todos los pagos y beneficios retroactivos (duplicados como liquidación de daños y perjuicios).

7. USO DE LA LICENCIA.

La licencia puede utilizarse en el menor de los incrementos de una hora que use el sistema de nómina del empleador para contabilizar ausencias.

8. ACUMULACIÓN DE LA LICENCIA.

Los empleados pueden acumular licencia por enfermedad de año a año.

En julio de 2024, la Corte Suprema de Michigan dictaminó que debía entrar en vigor una propuesta de 2018 para exigir requisitos de licencia por enfermedad remunerada para empleadores (a pesar de que la población nunca votó en relación a ello), afirmando que la estrategia que la Legislatura de Michigan utilizó para adoptar la legislación alternativa violaba la Constitución de Michigan.

NUESTRO PLAN DE ACCIÓN:

La Cámara está trabajando en su nombre y continuará luchando con una estrategia doble:

- **Cumplimiento:** estamos aquí para ayudarlo a analizar sus obligaciones de cumplimiento.
- **Legislación:** estamos trabajando en una estrategia para aliviar el impacto de esta resolución adversa de la Corte Suprema a través de cambios legislativos.



¿Tiene preguntas?

¿Tiene preguntas sobre los cambios?

Comuníquese con Jacqui Dolce a jacqui@grandrapids.org para recibir ayuda.