



## **Preguntas frecuentes: Ley de Licencia por Enfermedad Obtenida de Michigan**

***NOTA: La Cámara de Michigan elaboró esta hoja de preguntas frecuentes para ayudar a los miembros a cumplir con la Ley de Licencia por Enfermedad Obtenida (Earned Sick Time Act, ESTA) de Michigan. Pretende proporcionar únicamente información general; no debe utilizarse como asesoría u opinión legal.***

***El texto completo de la ley puede [leerse aquí](#).***

**P: ¿Cómo sucedió esto?**

R. El 31 de julio de 2024, la Corte Suprema de Michigan dictaminó que debían entrar en vigor dos propuestas de 2018 para aumentar el salario mínimo estatal y 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. La Corte ordenó que el lenguaje de la propuesta sobre ambas cuestiones entrara en vigor el 21 de febrero de 2025.

**P. ¿Mi empresa debe cumplir con la nueva ley?**

R. La ley se aplica a todos los empleadores, independientemente del tamaño de la empresa. “Empleador” se define como “cualquier persona, firma, empresa, institución educativa, agencia sin fines de lucro, corporación, sociedad de responsabilidad limitada, entidad gubernamental o entidad de otro tipo que emplee a una o más personas, con la excepción de que no incluye al gobierno de los Estados Unidos”.

**P. ¿Con qué fines puede un empleado usar la licencia por enfermedad?**

R. La ESTA tiene un alcance más amplio que el que los empleadores incluyen en sus políticas de licencia por enfermedad actualmente. Si bien le recomendamos que revise el lenguaje de la ESTA (consulte el enlace abajo), esta les permite a los empleados tomar la licencia por enfermedad con cualquiera de los siguientes fines: (1) enfermedad física o mental, lesión o afección médica del empleado o un miembro de su familia; (2) diagnóstico, atención o tratamiento médicos del empleado o un miembro de su familia; (3) atención preventiva del empleado o un miembro de su familia; (4) cierre del lugar de trabajo principal del empleado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública; (5) el cuidado de sus hijos cuya escuela o lugar de cuidado haya cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública; (6) la exposición del empleado o un miembro de su familia a una enfermedad contagiosa que pondría en peligro la salud de otras personas según lo determinen las autoridades de salud o un proveedor de atención médica; (7) reuniones en la escuela o lugar de cuidado de sus hijos en relación con la salud o la discapacidad de sus hijos.

**P. ¿Todos mis empleados son elegibles para acumular y utilizar la licencia por enfermedad remunerada?**

R. Sí. La ley define al término “empleado” como “una persona que presta servicios a un empleador en la empresa del empleador, con la excepción de que el término no incluye a una persona empleada por el gobierno de los Estados Unidos”. Esto significa que todos los empleados (a tiempo completo, a tiempo parcial y por temporada) tienen derecho a acumular y utilizar 72 horas de licencia remunerada por año calendario. (Consulte la próxima pregunta sobre requisitos para empresas pequeñas).

**P. ¿Hay alguna exención para empresas pequeñas?**

R. No, aunque en el caso de las empresas con menos de 10 empleados que trabajan por una remuneración en una semana determinada, los empleados deben “acumular una hora de licencia por enfermedad obtenida por cada 30 horas trabajadas, pero no tendrán derecho a utilizar más de 40 horas de licencia por enfermedad obtenida en un año a menos que el empleador opte por un límite mayor. Si un empleado de una empresa pequeña acumula más de 40 horas de licencia por enfermedad [remunerada] obtenida en un año calendario, el empleado tendrá derecho a utilizar un adicional de 32 horas de licencia por enfermedad no remunerada obtenida dicho año, a menos que el empleador opte por un límite mayor. Los empleados [...] tendrán derecho a utilizar la licencia [...] remunerada antes de utilizar la licencia [...] no remunerada”. En cuanto a la determinación de lo que constituye o no una empresa pequeña, la ESTA establece lo siguiente: “Al determinar la cantidad de personas que realizan trabajo por una remuneración durante una semana determinada, se deben contar todas las personas que realizan trabajo por una remuneración a tiempo completo, a tiempo parcial y temporalmente, incluidas las personas que ponen su trabajo a disposición mediante los servicios de una agencia de dotación de personal o servicios temporales, o una entidad similar. Un empleador no es una empresa pequeña si mantuvo más de 10 empleados en su nómina durante más de 20 semanas laborales calendario, ya sea del año calendario actual o del anterior”.

**P. ¿Cómo se debe acumular la licencia?**

R. Los empleados de la mayoría de las empresas (excluidas las empresas pequeñas, sobre las que puede consultar en la pregunta anterior) deben acumular “un mínimo de una hora de licencia por enfermedad remunerada obtenida por cada 30 horas trabajadas, pero no tendrá derecho a utilizar más de 72 horas de licencia por enfermedad remunerada obtenida por año, a menos que el empleador opte por un límite mayor”. A diferencia de la Ley de Licencia Médica Remunerada (*Paid Medical Leave Act, PMLA*), que la Corte Suprema invalidó, la ESTA NO especifica que un empleador debe limitar la acumulación a una hora de licencia en una semana calendario. La PMLA (que, como se mencionó, la Corte Suprema invalidó) establece que si el empleado cumple una semana laboral de 40 horas, dicho empleado debe acumular una hora por cada 30 horas trabajadas, y las cinco horas adicionales trabajadas se contarían para el próximo aumento obtenido; este lenguaje no existe en la ESTA.

**P. ¿Cómo se define un “año” a los fines de la acumulación de licencia?**

R. Los empleadores tienen la flexibilidad para determinar la definición de año, dado que la ley establece que “un año debe hacer referencia a un período regular de doce meses consecutivos, según lo determine el empleador”. Esto permite que los empleadores determinen si un empleado puede acumular o utilizar la licencia por enfermedad remunerada en función de una fecha aniversario, un año fiscal, un año calendario o cualquier otro sistema que el empleador elija.

**P. ¿Cómo se eximen las personas de las leyes federales de horas extraordinarias tratadas?**

R. En el caso de un empleado que está exento de las horas extraordinarias de conformidad con la FLSA, se “asume que trabaja 40 horas en cada semana laboral, a menos que la semana laboral normal del empleado sea de menos de 40 horas, en cuyo caso la licencia por enfermedad remunerada se acumula de acuerdo con dicha semana laboral normal”.

**P. ¿Cómo se acumula la licencia en el caso de los empleados a tiempo parcial elegibles? Si un empleado trabaja 32 horas en una semana, ¿debemos contabilizar tres horas de la próxima semana antes de dicho empleado acumule una hora?**

R. Excepto en el caso de los empleados exentos de los requisitos federales de horas extraordinarias (consulte la pregunta anterior), la licencia se acumula de la misma manera para todos los empleados (una hora por cada 30 horas trabajadas), independientemente de si el empleado trabaja una semana de 25 horas, una semana de 40 horas o una semana de 50 horas.

**P. ¿La licencia se acumula cuando un empleado está de vacaciones o los días festivos?**

R. Para facilitar el cumplimiento, usted puede permitir que la licencia se acumule mientras un empleado está de vacaciones o en otro tipo de licencia, pero la ESTA no parece exigirlo. La ley establece que un empleado elegible debe acumular licencia médica remunerada en una proporción de al menos una hora de licencia por cada 30 horas trabajadas, hasta 72 horas por año de beneficios. En otras palabras, si no está trabajando por vacaciones o días festivos, no es necesario que acumule licencia.

**P. ¿Debo ofrecer más de 72 horas de licencia por año? ¿La licencia se acumula de año a año?**

R. El empleador no está obligado a permitir que el empleado acumule más de 72 horas por año de beneficios, pero puede optar por ofrecer un beneficio más generoso (ya sea más licencia por enfermedad, licencia por vacaciones o una combinación). La ESTA exige que la licencia “se acumule de año a año, pero las empresas pequeñas no están obligadas a permitir que un empleado utilice más de 40 horas de licencia por enfermedad remunerada obtenida y 32 horas de licencia por enfermedad no remunerada obtenida en un único año, y otros empleadores no están obligados a permitir que un empleado utilice más de 72 horas de licencia por enfermedad remunerada obtenida en un único año”. Esto significa que, en los papeles, los empleadores deben acumular de año a año toda la licencia, pero, en la práctica, pueden limitar la licencia que se utiliza. Además, la ESTA especifica que “[e]sta ley no exige que un empleador proporcione un reembolso financiero o de otro tipo a un empleado por licencia por enfermedad obtenida acumulada que no haya utilizado antes de su despido, renuncia, retiro u otro tipo de cese del empleo”.

**P. ¿Cuándo comienza a acumularse la licencia de un empleado?**

R. En la fecha de entrada en vigor de la ley o cuando comience el empleo del empleado, lo que suceda posteriormente. La ESTA no permite que los empleadores tengan una política por la que se exija que los empleados nuevos esperen hasta la 90.<sup>o</sup> fecha calendario tras el comienzo del empleo para comenzar a *utilizar* su licencia (se debe comenzar a acumular tras la contratación).

**P. La mayoría de nuestros empleados ya han acumulado 40 horas este año calendario/de beneficios. ¿Estamos en situación de cumplimiento para el primer año?**

R. En este momento, no tenemos una buena respuesta a esa pregunta y estamos buscando orientación del Estado. La ESTA exige que la licencia se “acumule en la fecha de entrada en vigor de esta ley o cuando comience el empleo del empleado, lo que suceda posteriormente”.

**P. ¿Puedo darle a un empleado su licencia al comienzo del año calendario o de beneficios?**

R. La ESTA no se pronuncia acerca esta cuestión, y pediremos más orientación del Estado.

**P. ¿Es cierto que la ley permite que la licencia se utilice en incrementos menores a un día completo o a medio día?**

R. Depende de la manera en que registre las licencias para el pago de la nómina o las ausencias. La ESTA establece que la licencia “puede utilizarse en el menor de los incrementos de una hora o en el incremento más pequeño que use el sistema de nómina del empleador para contabilizar ausencias o el uso de otras licencias”.

**P. ¿Puedo ofrecer un solo banco de licencia remunerada (PTO) o tengo que separar la licencia por enfermedad de la licencia por vacaciones y de otros bancos de PTO?**

R. A los empleadores les costará orientarse en este sentido, ya que hay desventajas legales en mantener las licencias en un banco de licencia remunerada (paid time off, PTO). Si bien la ESTA dispone que el empleador está en situación de cumplimiento “si el empleador proporciona cualquier licencia remunerada, que puede utilizarse para los mismos fines y con las mismas condiciones dispuestas en esta ley y que se acumula en su totalidad en una proporción igual o mayor que la proporción descrita”, el lenguaje “con las mismas condiciones” es problemático. Se recomienda a los empleadores estudiar con atención qué debe cambiar en sus políticas existentes de licencia remunerada (PTO) si desean continuar combinando la licencia en virtud de la ESTA con la licencia remunerada (PTO) u otros bancos de licencia. Parecería que la ESTA limita los tipos de restricciones que los empleadores pueden implementar en todas las licencias al elegir esta opción (p. ej., se prohibiría que los empleadores exijan avisos con anticipación, requieran que la licencia personal/por vacaciones se utilice de acuerdo con requisitos de medio día/día completo, etc.).

**P. ¿Quiénes se consideran “miembros de la familia” de acuerdo con la ESTA?**

R. “Miembro de la familia”, según se define en la ley, incluye a “hijos biológicos, adoptados, de crianza temporal, hijastros o menores en tutela legal, o menores para quien el empleado actúa en nombre de los padres”; padres biológicos, padres de crianza temporal, padrastros, padres adoptivos o tutor legal de un empleado; cónyuges; o una persona que actuó en nombre de los padres cuando el empleado era menor de edad. “Miembros de la familia” también incluye a abuelos, nietos, hermanos biológicos, de crianza temporal y adoptivos, cualquier persona con quien el empleado haya contraído matrimonio de acuerdo con las leyes de cualquier estado, y “cualquier otra persona relacionada por sangre o afinidad cuya asociación cercana con el empleado sea equivalente a una relación familiar”.

**P. ¿Cómo se calcula la tasa de pago?**

R. La ESTA exige a los empleadores que remuneren al empleado en una tasa de pago equivalente a “el salario por hora normal de dicho empleado o el salario mínimo establecido en virtud de la Ley Salarial de Oportunidad Laboral (Workforce Opportunity Wage Act), lo que sea mayor [...], pero no menos que la tasa

de salario mínimo establecida en la sección 4 de dicha ley. En el caso de un empleado cuyo salario por hora varía en función del trabajo realizado, el 'salario por hora normal' hace referencia al salario por hora promedio del empleado en el período de pago inmediatamente anterior al período de pago en que el empleado utilizó la licencia por enfermedad remunerada obtenida". NOTA: La ESTA no se pronuncia acerca de cómo se deben contabilizar el pago de horas extraordinarias, las bonificaciones, las comisiones, los pagos complementarios, los pagos por rendimiento o las gratificaciones en este cálculo.

**P. ¿Puedo exigir que los empleados proporcionen aviso con anticipación de sus ausencias?**

R. La ESTA especifica lo siguiente: "Si la necesidad del empleado de utilizar la licencia por enfermedad obtenida es previsible, el empleador puede exigir el aviso con anticipación, que no debe exceder los 7 días anteriores a la fecha en que comenzaría la licencia por enfermedad obtenida, de la intención de utilizar dicha licencia. Si la necesidad del empleado de utilizar la licencia por enfermedad obtenida no es previsible, el empleador puede exigir que el empleado proporcione aviso de la intención en cuanto sea factible". El empleador no puede exigir que un empleado busque o consiga un empleado de reemplazo.

En la práctica, el lenguaje exigirá que los empleadores se deshagan de sus requisitos de aviso, procedimientos y documentación para solicitar la licencia por enfermedad. De hecho, muchas personas consideran que el lenguaje propicia el abuso y que proporcionará a los empleados hasta 72 horas de licencia intermitente sin aviso cada año calendario. Los empleadores estarán de manos atadas (es decir, no se permitirán medidas disciplinarias; consulte "presunción refutable") en lo que se refiere a situaciones en las que un empleado "no llama ni se presenta a trabajar" por hasta tres días.

**P. ¿Puedo exigir una nota médica para las ausencias?**

R. Sí, aunque los empleadores están limitados en cuanto a lo que pueden exigir y cuándo. La ESTA establece lo siguiente: "En el caso de las licencias por enfermedad obtenidas de más de 3 días consecutivos, el empleador puede exigir documentación razonable de que [...] la licencia [...] se utilizó para un fin [descrito en la ley]. A solicitud del empleador, el empleado debe proporcionar la documentación al empleador de manera oportuna. El empleador no debe retrasar el inicio de la licencia por enfermedad obtenida basándose en que aún no ha recibido la documentación. La documentación firmada por un profesional de atención médica en la que se indique que la licencia por enfermedad es necesaria se considera documentación razonable [...]". También establece lo siguiente: "El empleador no debe exigir que en la documentación se explique la naturaleza de la enfermedad o los detalles de la violencia [doméstica]".

**P. ¿Es cierto que los empleadores son responsables del pago de los costos de recibir la documentación de un médico?**

R. "Si el empleador opta por exigir la documentación, [...] el empleador es responsable de pagar todos los gastos de bolsillo en que incurra el empleado para obtenerla. Si el empleado no tiene seguro de salud, el empleador es responsable de pagar todos los costos que el proveedor de atención médica le cobre al empleado por proporcionar la documentación específica que haya exigido el empleador".

**P. ¿Hay requisitos de mantenimiento de registros?**

R. Sí. De conformidad con la ESTA, los empleadores "deben conservar durante al menos 3 años los registros en los que se documenten las horas trabajadas y las licencias por enfermedad obtenidas que

hayan tomado los empleados”, y otorgar al Estado acceso a dichos registros “con un aviso apropiado y en un momento de mutuo acuerdo”. Si surgen preguntas con respecto a si el empleador violó la ESTA y el empleador no mantiene ni conserva “registros adecuados”, habrá una “presunción de que el empleador violó la ley, lo que puede refutarse únicamente mediante pruebas claras y convincentes”.

**P. ¿La ley crea derechos nuevos para los empleados?**

R. Sí. La ESTA establece lo siguiente: “Ni el empleador ni ninguna otra persona deben restringir, negar o interferir con el ejercicio de cualquier derecho contemplado en virtud de la ley, ni con la intención de ejercerlo”. También establece lo siguiente: “El empleador no debe tomar medidas de represalia laboral ni discriminar a un empleado debido a que el empleado haya ejercido un derecho contemplado en esta ley. Los derechos contemplados en esta ley incluyen, entre otros, el derecho a utilizar la licencia por enfermedad obtenida de conformidad con esta ley, el derecho a presentar un reclamo o informar una persona sobre cualquier presunta violación de esta ley por parte del empleador, el derecho a cooperar con el departamento en sus investigaciones de presuntas violaciones de esta ley y el derecho a informar a cualquier persona de sus derechos en virtud de esta ley”. Por último, la ESTA especifica lo siguiente: “La política de control de ausencias del empleador no debe tratar a la licencia por enfermedad obtenida que se tome de conformidad con esta ley como una ausencia que pueda dar lugar a medidas de represalia laboral”.

**P. ¿Me pueden demandar por no cumplir con la ESTA?**

R. Sí. De hecho, la ESTA crea una “presunción refutable”, dado que especifica que se presume que un empleador ha tomado una “decisión laboral adversa” si toma una medida adversa contra un empleado que haya presentado un reclamo, se haya opuesto a la política o la práctica de un empleador, o haya informado a otra persona de sus derechos.

La ESTA también crea un derecho de acción privado (private right of action, PRA) además de su proceso administrativo mediante el Estado. 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). El lenguaje del PRA crea una exposición muy amplia a la responsabilidad y la oportunidad de litigios abusivos por demandas colectivas.

**P. ¿Necesito un nuevo afiche sobre las leyes laborales?**

R. Sí. Al igual que con la ley de salario mínimo, los empleadores deben exhibir de manera visible en sus establecimientos un afiche que contenga información sobre el cumplimiento. Es posible que algunos empleadores deban publicarlos en español, además de en inglés. Pida afiches nuevos hoy:

<https://www.michamber.com/publicationsstore/>

**P. ¿Qué información debo comunicarles a los empleados?**

R. Debe proporcionar un aviso por escrito a cada empleado en el momento de la contratación o en una fecha específica (por determinar) que fije el Estado, que incluya lo siguiente: (1) la cantidad de licencia por enfermedad obtenida que la ley exige que se proporcione; (2) la decisión del empleador con respecto a cómo se calcula un “año”; (3) los términos en los que se puede utilizar la licencia por enfermedad obtenida; (4) que las medidas de represalia laboral por parte del empleador hacia el empleado por solicitar o utilizar la licencia por enfermedad obtenida están prohibidas; y (5) el derecho de los empleados

a iniciar una demanda civil o presentar un reclamo ante el Estado por cualquier violación de la ley.

**P. ¿Qué sucede si se vuelve a contratar o se transfiere a un empleado? ¿Se debe restituir su licencia acumulada?**

R. Sí. La ESTA especifica que “[s]i se traslada a un empleado a una división, entidad o lugar distinto, pero continúa siendo empleado del mismo empleador, el empleado debe conservar toda la licencia por enfermedad obtenida que haya acumulado en la división, entidad o lugar anterior, y puede utilizar toda la licencia por enfermedad obtenida acumulada según se dispone [...]. Si un empleado se desvincula del empleo y el mismo empleador lo vuelve a contratar en un plazo de 6 meses posteriores a la desvinculación, el empleador debe restituir la licencia por enfermedad obtenida no utilizada acumulada anteriormente y debe permitir que el empleado reincorporado utilice dicha licencia por enfermedad obtenida y acumule licencia por enfermedad obtenida adicional tras la reincorporación”.

**P. ¿Qué sucede con los convenios colectivos de trabajo? ¿Se deben volver a negociar?**

R. La ESTA establece lo siguiente: “Si los empleados de un empleador están cubiertos por un convenio colectivo de trabajo vigente en la fecha de entrada en vigor de esta ley, esta ley se aplica a partir de la fecha de caducidad establecida en el convenio colectivo de trabajo, independientemente de cualquier declaración en el convenio que establezca que continúa vigente hasta una fecha o evento futuro, o la celebración de un nuevo convenio colectivo de trabajo”.