Michigan State Postings

Always Designing for People®

ATENCIÓN EMPLEADOS

El "Michigan Whistleblowers' Protection Act" (469 P.A. 1980)
crea ciertas protecciones y obligaciones para empleados y empleadores bajo la Ley de Michigan.

PROTECCIONES:

Es ilegal para patrones 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 actuando de acuerdo a la ley esta a punto de informar una infracción o una infracción sospechosa de leyes federal, estado o local, las reglas o las regulaciones al público.

Es ilegal para patrones 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 toma la parte en audiencia pública, investigación, la interrogación o participar en la corte o tribunal.

OBLIGACIONES:

El Acto no disminuye ni daña ni sus derechos ni las derechos de su empleado bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva.

El Acto no requiere a su patrón a compensarle 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 circuito dentro de 90 días de la infracción pretendida del Acto.

MULTAS:

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

Si su patrón ha violado este Acto, el tribunal puede ordenar su restablecimiento, el pago de sueldos, restablecimiento repleto de derechos de beneficios adicional y señorío del daño verdadero, o de cualquier combinación de estos remedios. El tribunal puede concender también todo o la porción de los costos del pleito, incluyendo honorarios razonables de abogado y presenciar los honorarios al reclamante si el tribunal cree que tal y la recompensa es apropiada.

Michigan Administración de Seguridad y Salud (MIOSHA)
Visite nuestro sitio web en www.michigan.gov/mioshа para obtener información adicional.

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) disponibles y revisadas.

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

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

Ubicacion(es)

Ubicacion(es)

Persona(s) responsable por SDS(s)

Teléfono

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) 284-7800

www.michigan.gov/mioshа
LEO es una oportunidad igual empleador/programa.
(Rev. 12/19)

Como lo requiere la Ley del Derecho a Saber de Michigan

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

SDS
NUEVO O REVISADA

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 es una oportunidad igual empleador/programa.***

Para obtener más información, ingrese a nuestro sitio web en: ***www.michigan.gov/mioshа***
(Rev. 12/19)

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 Oportunidades Económicas de Michigan 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 Oportunidades Económicas de Michigan 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 Oportunidades Económicas de Michigan dentro de un plazo de 24 horas de todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo que estén 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 Oportunidades Económicas de Michigan 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 corren por cuenta del empleador, cuando una norma de MIOSHA lo requiera específicamente.
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 marcado 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 emitidos referentes a la Ley.
2. No quite, refiere, destruya o se lleve a otro lugar un resguardo de seguridad suministrado o provisto para el 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 Oportunidades Económicas de Michigan. 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 revelados 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 estipula 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 piense que ha sido discriminado puede presentar una queja al Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan 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 OSHA 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 Oportunidades Económicas de Michigan cree que un requisito de la Ley ha sido infringido, se emitirá al empleado 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 períodos de corrección al Departamento y al Consejo de Cumplimiento y Apelaciones de Salud y Seguridad. Los empleados también pueden apelar el período 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 provistas 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 período 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 período de encarcelación no mayor a un año, o ambas sanciones. Una segunda condena conlleva sanciones monetarias dobles y se podrá castigar con un período 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 Oportunidades Económicas de Michigan ofrece un servicio de consultoría limitada 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. Las solicitudes para 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 Oportunidades Económicas de Michigan
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan
530 W. Allegan Street, Box 30643
Lansing, Michigan 48909-8143
www.michigan.gov/mioshа

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 es un programa / empleador de igualdad de oportunidades.

9/19

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 408.110 Un joven menor de 16 años; los días y horas de empleo.

Sec. 10. Un 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 48 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. Un menor de edad que sea estudiante en la escuela no podrá ser empleado más de una semana combinada de escuela y trabajo de 48 horas durante el período en que la escuela está en sesión.

MCL 408.111 Menor de 16 años a más, días y horas de trabajo; empleo en procesamiento agrícola.

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

(a) Seis días en una semana.

(b) Un promedio de 8 horas diarias en 1 semana.

(c) Diez horas en 1 día.

(d) Sujeta a subdivisión (e), 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.

(2) 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 los siguientes días:

(a) viernes y sábados.

(b) Durante los periodos de vacaciones escolares.

(c) Durante periodos en los que el menor no está matriculado regularmente en la escuela.

(3) Una persona puede emplear a un menor de 14 años o más en operaciones agrícolas inclusive en la producción de semillas o en el procesamiento agrícola por un periodo mayor que los periodos permitidos por las subsecciones (1) y (2) si se cumplen todas las siguientes condiciones: Si un menor es en estudiante en la escuela, el periodo mayor que los periodos descritos en las subsecciones (1) y (2) ocurre cuando 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 52 horas en cualquier semana. Sin embargo, el empleador no asignará que el menor trabaje más de 48 horas durante una semana por el contrario 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 periodo de empleo autorizado bajo esta subsección.

(4) Como se usa en esta sección:

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

(b) "Operaciones agrícolas inviolucradas en la producción de semillas" significa actividades agrícolas e investigación inviolucradas en la producción de semillas, incluido el desarraidado de plantas, la polinización manual, el desgaldrado o el anado y cualquier otra actividad agrícola similar requerida para la producción comercial de semillas.

Historia: Act. 1978, Leg Sol, ID 1. de junio de 1978; - Enm. 1985, Leyy 251, El. 28 de marzo de 1986; - Enm. 1996, Leyy 499, Imd. Eff. 8 de enero de 1997; - Enm. 2000, Ley 416, Imd. Eff. 8 de enero de 2001; Enm. 2011, Ley 197, Imd. Eff. 18 de octubre de 2011

MCL 408.112 Periodos de comida y descanso.

Sec. 12. No se deberá emplear a un menor durante más de 5 horas seguidas sin un intervalo de al menos 30 minutos para un periodo de comida y descanso. No se considerará que un intervalo de menos de 30 minutos interrumpe un periodo continuo de trabajo.

MCL 408.112a 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. 12a. Un menor que de otra manera estaría autorizado bajo esta ley a ser empleado en una ocupación sujeta a esta ley no podrá 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 u otro empleado de 18 años o más esté presente en el lugar fijo durante esos horas.

Historial: Agregar. 1980, Ley 436, El. 31 de marzo de 1981.

IMPORTANTE: Según Administrativa, 9408.6207 REQUIERE QUE UN MENOR DE EDAD SOLICITE A LA LEY DE LEO SUPERVISADO POR EL PATRON Y POR OTRO EMPLEADO DE 18 AÑOS O MAYOR

LEO es un empleador / programa que ofrece igualdad de oportunidades.
Las ayudas auxiliares, los servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles, previa 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:
2407 N. GRAND RIVER • LANSING, MICHIGAN 48906

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

06/21

Recursos para veteranos de Michigan

Apoyo para Asuntos Militares y de Veteranos

Departamento de Asuntos Militares y de Veteranos de Michigan (DMVA)

El DMVA hace crecer y sostiene la preparación militar, cuida y defiende a los veteranos y desarrolla asociaciones con un propósito.

- ***www.michigan.gov/DMVA***
- *Asuntos y asistencia para veteranos:* ***800-MICH-VET***
- Línea de crisis para militares y veteranos: ***800-273-TALK***
- Solicitudes bajo la Ley de Libertad de Información (FOIA): ***517-481-7040***
- Tarjeta de identificación de Michigan Republic: ***517-481-8074***
- Ingreso para Veteranos de Michigan en el municipio de Chesterfield: ***586-210-7102***
- Ingreso para Veteranos de Michigan D.J. Jacobetti (Marquette): ***906-226-3570***
- Ingreso para Veteranos de Michigan en Grand Rapids: ***616-364-5300***

Servicios de salud mental y abuso de sustancias

Línea de crisis para veteranos

Apoyo confidencial en situaciones de crisis para veteranos y sus seres queridos. Contacte con la Línea de Crisis para Veteranos:

- Marque 988 y luego presione 1
- Envíe un mensaje de texto al 838255
- Chatee en línea: ***www.veteranscrisisline.net/chat***
- Llame al TTY al ***800-799-4889*** para personas con pérdida auditiva

Centros médicos de VA

Cinco centros médicos VHA en Michigan ofrecen una amplia gama de servicios de salud mental:

- ***www.aqi.va.gov***
- ***www.va.gov/battle-creek-health-care***
- ***www.va.gov/detroit-health-care***
- ***www.annarbor.va.gov***
- ***www.iron mountain.va.gov***

Programa de subvenciones para la prevención del suicidio del sargento Parker Gordon Fox

Apoyando el bienestar mental de los veteranos de Michigan y sus familiares.

800-642-8038 o visite ***Michigan.gov/SSEFox***

Línea directa del centro veterinario

Un centro de llamadas confidencial, gratuito y disponible las 24 horas para veteranos, miembros del servicio y sus familias.

- ***877-908-9275 (877-427-4247)***

El Centro de Islamdas para mujeres veteranas

Brinda asistencia y recursos a mujeres veteranas y sus familias.

- ***855-225-0220***

Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan

La línea directa dirigida por pares atiende a personas que viven con problemas persistentes de salud mental.

- ***Warmline: 888-733-7353***

Coaching para el cuidado

Brinda apoyo y tratamiento a veteranos y apoya que desean ayudar a los veteranos en sus vidas a lidiar con el abuso de sustancias o problemas de salud mental.

- ***888-823-7688*** o visite ***www.mimcc.ss.gov/coaching***

Terapia para el hombre®

Recursos de salud mental para hombres: Que enfrentan/cuando la salud mental a través del humor, la franqueza y herramientas prácticas.

- ***manotherapy.org***

Apoyo para Asuntos de Veteranos

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos (VA)

VA brinda servicios de atención médica de por vida a veteranos militares elegibles a través de 170 centros médicos y clínicas ambulatorias ubicadas en todo el condado.

- Línea principal de información de MyVA411: ***800-698-2411***
- Servicios de retransmisión de telecomunicaciones (TTY): ***711***
- Línea directa de beneficios del VA: ***800-827-1000***
- Línea directa de la Ley 38: ***888-442-4551***
- Centro Nacional de Llamadas para Veteranos sin Hogar: ***877-424-3838***
- Línea directa de beneficios de salud del VA: ***877-222-8387***
- Servicio de asistencia de Rx HealthSelect: ***877-327-0822***

Recursos de educación, fuerza laboral y capacitación laboral

Agencias de Michigan Works!

Los veteranos y sus cónyuges elegibles reciben prioridad de servicio para obtener servicios de empleo y capacitación.

- ***800-285-WORKS (9675)*** o visite ***Michiganworks.org***

Concesión de talentos de Pure Michigan

Los veteranos reciben el primer acceso a los puestos publicados en el sitio de empleos oficial de Michigan.

- ***www.snelsoft.org***

Pathfinder

Planifica tu futuro con la herramienta gratuita de exploración profesional de Michigan.

- ***pathfinder.snelsoft.org***

Servicios de Empleo para Veteranos

Un equipo de veteranos que ayudan a otros veteranos a encontrar carreras profesionales significativas en Michigan.

- ***Michigan.gov/VES***

Departamento de Trabajo y Oportunidades Económicas de Michigan

La Oficina de Empleo y Capacitación desarrolla soluciones de fuerza laboral personalizadas para empresas y particulares, incluyendo a personas con discapacidades.

- ***www.michigan.gov/leo/employment-and-training***

Beneficios fiscales

Exención de pago militar

Los pagos militares no están sujetos a revisión activa y los beneficios de jubilación militar están exentos del impuesto sobre la renta de Michigan.

Crédito fiscal sobre la renta por el impuesto predial pagado

Los veteranos discapacitados y los cónyuges sobrevivientes pueden ser elegibles para un crédito fiscal sobre la renta por el impuesto predial pagado.

Exención del impuesto a la propiedad para veteranos discapacitados

Los veteranos calificados con una discapacidad relacionada con el servicio califican para una reducción en su obligación tributaria sobre la propiedad.

- ***www.michigan.gov/taxexempprop/2nd-exempt-dis/0,7997,7-339-35430---,00--veterans-and-military-personnel***

Opciones de placas/identificación para militares y veteranos

Secretario de Estado de Michigan

Agregue una designación de veterano a una licencia de conducir o tarjeta de identificación personal oficial del estado de Michigan visitando cualquier oficina del secretario de Estado.

- ***www.michigan.gov/sos/Page/Veteran-and-Id/Veteran-designation***

Solicite una placa militar/de veteranos nuevo o de reemplazo.

- ***www.michigan.gov/sos/vehicle/License-plates/military-and-veteran-plate-options***

Prestaciones por desempleo

Agencia de Seguro de Desempleo de Michigan

La UIA administra el programa de seguro de desempleo de Michigan, brindando asistencia financiera temporal a personas que quedan desempleadas por causas ajenas a su voluntad.

- ***www.michigan.gov/leo/bureaus-agencies/uia***
- ***800-003-0077*** (Lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 4:30 p. m.)
- MAYDAY: ***866-638-3893*** para certificar el pago de beneficios

Servicios Legales

Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA)

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos (VETS) ayuda a quienes experimentan problemas relacionados con el servicio con su empleo civil.

- ***866-4-USA-DOL (1-866-487-2365)***
- ***www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra***

Aviso A Todos Los Empleados:
Información sobre Beneficios de Desempleo

Este empleador está regulado por el

ACTO de SEGURIDAD de EMPLEO de MICHIGAN

(Rev. 12/19)

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 cuentas 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. Presenta su reclamo lo primera semana que quede desempleado.

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

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

UIA es un empleador / programa de igualdad de oportunidades. Ayudas auxiliares, servicios y otras adaptaciones razonables están disponibles a pedido para personas con discapacidades.

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

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

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborato; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el entinder más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

GRETCHEN WHITMER
GOBERNADOR
SUSAN CORBIN
DIRECTORA

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

CARTEL OBLIGATORIO
REQUISITOS GENERALES -

SALARIO MÍNIMO y HORAS EXTRAS

Cobertura

La Ley Mejorada de Salarios de Oportunidad de Fuerzas Laborales (IWOMA, por sus siglas en inglés), Ley pública 337 de 2018, cubre a los empleadores que emplean 2 o más empleados mayores de 16 años.

Tarifa de salario mínimo por hora

Fecha de entrada en vigor	Tarifa de salario mínimo por hora	Empleados con propinas	
		Tarifa mínima por hora	Propinas por hora reportadas en promedio	Tasa de 85%**
21 de febrero de 2025	$12.48	$4.74	$7.74	$10.61
1 de enero de 2026	$13.73	$5.49	$8.24	$11.67
1 de enero de 2027	$15.00	$6.30	$8.70	$12.75

A partir del 21 de febrero de 2025, el salario mínimo por hora de un empleado con derecho a propina será del 38% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2026, será del 40% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2027, será del 42% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2028, el 44% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2029, el 46% del salario mínimo por hora; a partir del 1 de enero de 2030, el 48% del salario mínimo por hora; y a partir del 1 de enero de 2031, el 50% del salario mínimo por hora.

Tasa de 85%

Los menores de 18 años pueden recibir un 85% de la tarifa de salario mínimo por hora.

Salario de capacitación

Puede pagarse un salario de capacitación de $4.25 por hora a los empleados menores de 20 años de edad durante los primeros 90 días corridos de empleo.

Horas extras

Los empleados cubiertos por IWOMA deben recibir pagos a 1-1/2 veces de su tarifa de pago regular por las horas trabajada por sobre las 40 en una semana de trabajo. Las siguientes están exentos de los requisitos de horas extras: los empleados exentos de las disposiciones de salarios mínimos de la Ley de Normas de Trabajo Justo de 1938, 29 USC 201 a 219 (excepto ciertos empleados de servicio doméstico); empleados profesionales, administrativos o ejecutivos; los funcionarios electos y designados políticos; los empleados de establecimientos de diversión y recreativos que funcionan menos de 7 meses al año; los empleados agrícolas y cualquier empleado que no esté sujeto a las disposiciones de salario mínimo de la ley. Es posible que los empleadores del sector público y ciertos sectores privados que no estén cubiertos por FLSA puedan usar tiempo compensatorio en vez de las horas extra según disposiciones específicas.

Pago equitativo

Un empleador no puede discriminar por motivos de sexo pagando a los empleados una tarifa menor de la tarifa pagada a los empleados del sexo opuesto por el mismo trabajo en empleos que requieran habilidades, esfuerzo y responsabilidad equitativas en condiciones laborales similares; excepto cuando los pagos respeten el sistema de antigüedad, el sistema de méritos o sistema de ganancias por motivos de cantidad o calidad de producción de un diferencial diferente del sexo.

Aplicación

Un empleado puede presentar una demanda civil para recuperar los salarios mínimos u horas extras sin pagar, o puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica. El departamento puede investigar una queja y presentar una demanda civil para cobrar salarios u horas extras adeudadas al empleado, y a todos los empleados de un establecimiento. La recuperación según esta ley puede incluir salarios mínimos u horas extras sin pagar, más un importe adicional igual en concepto de daños y perjuicios, gastos y tarifas razonables de abogados. Puede imponerse una multa civil de $1,000 a un empleador que no pague el salario mínimo o las horas extras. Se puede imponer una multa civil de $2,500 al empleador que no pague el salario mínimo a los empleados que reciban propinas.

LEO es un empleador/programa que brinda igualdad de oportunidades.
Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas, servicios y otras adaptaciones razonables.
www.michigan.gov/wagehour • Llamada gratuita 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243) • (Revisado 2/2025)

GRETCHEN WHITMER
GOBERNADOR
SUSAN CORBIN
DIRECTORA

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

CARTEL OBLIGATORIO
REQUISITOS GENERALES-

LEY DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD ACUMULADAS*

El "año" de su empleador a los fines de la Ley de Licencias por Enfermedad Acumuladas es:

Acumulación de licencia por enfermedad acumulada

Cantidad de empleados	Acumulación mínima	Licencia mínima remunerada
10 o menos empleados	1 hora por cada 30 horas	40 horas al año
11 empleados o más	1 hora por cada 30 horas	72 horas al año

- Según la política escrita de la empresa, las licencias por enfermedad acumuladas pueden transferirse de un año a otro o doarse. Las empresas con 11 empleados o menos no están obligadas a permitir que un empleado utilice más de 40 horas de licencia por enfermedad acumulada en un solo año; las empresas con 11 empleados o menos no están obligadas a permitir que un empleado utilice más de 72 horas de licencia por enfermedad acumulada en un solo año.
- La licencia por enfermedad acumulada deberá comenzar a acumularse a partir de la fecha de entrada en vigor de esta ley, o al inicio del empleo del empleado, lo que suceda después.
- Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad acumulada según se la acumule. Los empleados recién contratados pueden estar sujetos a un periodo de espera de 120 días para su utilización.
- Un empleador cumple la ley si proporciona cualquier licencia remunerada por el mismo el mismo cantidad provista por esta ley que pueda utilizarse a los mismos fines y en las mismas condiciones disputestas en esta ley y que se acumulen a una tarifa equivalente o mayor que la tarifa descrita en los incisos (1) y (2) del artículo 3 de la ley. La licencia remunerada incluye, entre otras cosas, vacaciones remuneradas, días personales y licencias remuneradas.

Usos de la licencia por enfermedad acumulada

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 la enfermedad o lesión física o condición de salud del empleado; o la atención médica preventiva para el empleado;
- 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 tradadarse 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 reunirse 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; o
- 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 proveedor de salud hayan determinado que la presencia del empleado o de un familiar sujo en la comunidad postra poner en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del empleado o de un familiar sujo a una enfermedad transmisible.
- Un empleador no podrá solicitar que un empleado busque o asegure un reemplazo como condición para utilizar la licencia por enfermedad acumulada.

Ejercicio de derechos

- Un empleador o cualquier otra persona no podrá interferir, restringir ni denegar el ejercicio o intento de ejercicio de cualquier derecho protegido según esta ley.
- Un empleador no tomará represalias contra el personal ni discriminará a un empleado porque el empleado haya ejercido un derecho protegido según esta ley. "Represalia contra el personal" significa lo siguiente:
- Denegación de cualquier derecho garantizado según esta ley.
- Una amenaza, orse, suspensión, degradación, reducción de horas u otras medidas adversas contra un empleado o ex-empleado por ejercer un derecho garantizado por esta ley.
- Sanciones contra un empleado que recibe beneficios públicos por ejercer un derecho garantizado según esta ley.
- Interferencia o castigo por la participación de una persona de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia en virtud de esta ley.
- La política de control de ausencias de una empresa no debe considerar la licencia por enfermedad acumulada en virtud de esta ley como una ausencia que puede dar lugar a represalias personales.

Presentar un reclamo

Un empleado afectado por una supuesta violación, en cualquier momento en los 3 años posteriores a la supuesta violación o en la fecha en el empleado tuvo conocimiento de la supuesta violación, lo que sea posterior, puede hacer presentar un reclamo a la División de Horas y Salarios.

*Pero ver la reducción precisa del estatuto, vea la Ley Pública 338 de 2018, con sus enmiendas.
Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas, servicios y otras adaptaciones razonables.
www.michigan.gov/wagehour • Llamada gratuita al 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243) • (Revisado 2/21/2025)

LA LEY DE MICHIGAN PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN

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