



Michigan Department of Labor & Economic Opportunity

Wage and Hour Division

PO Box 30476

Lansing, MI 48909-7976

REQUIRED POSTER



GRETCHEN WHITMER

GOVERNOR

GENERAL REQUIREMENTS – EARNED SICK TIME ACT*

SUSAN CORBIN

DIRECTOR

Your employer's 'year' for the purposes of the Earned Sick Time Act is: January through December

Earned Sick Time Accrual

Number of Employees	Minimum Accrual Rate	Employer May Limit Use To:
10 or fewer employees	1 hour for every 30 hours	40 hours in a year
11 or more employees	1 hour for every 30 hours	72 hours in a year

- Determined by Employer written policy earned sick time may be carried over from year to year or paid out. A business with 10 or fewer employees is not required to permit an employee to use more than 40 hours of paid earned sick time in a single year, employers with 11 or more employees are not required to permit an employee to use more than 72 hours of paid earned sick time in a single year.
- Earned sick time shall begin to accrue on the effective date of this law, or upon commencement of the employee's employment, whichever is later.
- An employee may use accrued earned sick time as it is accrued. Newly hired employees may be subject to a 120 day wait period for use.
- An employer is in compliance with the act if it provides any paid leave in at least the same amounts as that provided under this act that may be used for the same purposes and under the same conditions provided in this act and that is accrued at a rate equal to or greater than the rate described in subsections (1) and (2) of Section 3 of the act. Paid leave includes, but is not limited to, paid vacation days, personal days, and paid time off.

Earned Sick Time Uses

An employer shall permit an employee to use the earned sick time accrued for any of the following:

- The employee's or the employee's family member's mental or physical illness, injury, or health condition; medical diagnosis, care, or treatment of the employee's mental or physical illness, injury, or health condition; or preventative medical care for the employee.
- If the employee or the employee's family member is a victim of domestic violence or sexual assault, for medical care or psychological or other counseling for physical or psychological injury or disability; to obtain services from a victim services organization; to relocate due to domestic violence or sexual assault; to obtain legal services; or to participate in any civil or criminal proceedings related to or resulting from the domestic violence or sexual assault.
- For meetings at a child's school or place of care related to the child's health or disability, or the effects of domestic violence or sexual assault on the child; or
- For closure of the employee's place of business by order of a public official due to a public health emergency; for an employee's need to care for a child whose school or place of care has been closed by order of a public official due to a public health emergency; or when it has been determined by the health authorities having jurisdiction or by a health care provider that the employee's or employee's family member's presence in the community would jeopardize the health of others because of the employee's or family member's exposure to a communicable disease.
- An employer shall not require an employee to search for or secure a replacement worker as a condition for using earned sick time.

Exercise of Rights

- An employer or any other person shall not interfere with, restrain, or deny the exercise of, or the attempt to exercise, any right protected under this act.
- An employer shall not take retaliatory personnel action or discriminate against an employee because the employee has exercised a right protected under this act. "Retaliatory personnel action" means any of the following:
 - Denial of any right guaranteed under this act.
 - A threat, discharge, suspension, demotion, reduction of hours, or other adverse action against an employee or former employee for exercise of a right guaranteed under this act.
 - Sanctions against an employee who is a recipient of public benefits for exercise of a right guaranteed under this act.
 - Interference with, or punishment for, an individual's participation in any manner in an investigation, proceeding, or hearing under this act.
- An employer's absence control policy must not treat earned sick time taken under this act as an absence that may lead to or result in retaliatory personnel action.

Complaint Filing

An employee affected by an alleged violation, at any time within 3 years after the alleged violation or the date when the employee knew of the alleged violation may file a complaint with the Wage & Hour Division.

*For precise language of the statute, see Public Act 338 of 2018, as amended

Auxiliary aids, services and other reasonable accommodations are available, upon request, to individuals with disabilities.

www.michigan.gov/wagehour • Toll Free 1-855-4MI-WAGE (1-855-464-9243)

WHD 9911 (Revised 2/27/2025)



GRETCHEN WHITMER
GOBERNADORA

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



SUSAN CORBIN
DIRECTORA

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: Enero through Diciembre

Acumulación de licencia por enfermedad acumulada

Cantidad de empleados	Tasa de acumulación mínima	El empleador puede limitar su uso a:
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 aborarse. Las empresas con 10 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 al menos al misma cantidad provista por esta ley que pueda utilizarse a los mismos fines y en las mismas condiciones dispuestas 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 trasladarse 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 reuniones 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 suyo en la comunidad podría poner en peligro la salud de otras personas debido a la exposición del empleado o de un familiar suyo 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, cese, 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 pueda 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.

*Para ver la redacción 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)
WHD 9911 (Revisado 2/21/2025)