

# Michigan State Postings



## 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 sus familiares un copia de la Ficha de Datos de Seguridad (SDS, por sus siglas en inglés) para aquellos químicos peligrosos en su lugar de trabajo.

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

Ubicación(s)

Ubicación(s)

Persona(s) responsable por SDS(s)

Teléfono

Michigan Department of Labor and Economic Opportunity (LEO) Michigan Occupational Safety and Health Administration



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) LOCALIZACION POSTERES

## SDS NUEVO O REVISADA

Table with 4 columns: 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



LEO es una equal opportunity employer/programa.

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

(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 PA. 154, SEGÚN QUEDÓ 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 MIOSHA por sus siglas en inglés) - Ley No. 154 de las Leyes Públicas de 1974, según queda reformada, protege la seguridad en el trabajo para los empleados de Michigan a través del mantenimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables.

INSPECCIONES / INVESTIGACIONES: Las inspecciones e investigaciones las realizan personas capacitadas. La Ley requiere que se le dé 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 investigación o investigación.

- REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR: MIOSHA requiere que cada empleador: 1. Proporcione a cada empleado un copia de un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o lesiones físicas graves al empleado.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA Y ASISTENCIA CON EL CUMPLIMIENTO: La ley anima a los empleadores y empleados a trabajar voluntariamente con los policías para asegurar la conformidad con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Michigan para asegurar la administración efectiva de la ley. Cualquier persona puede presentar una queja referida a la administración del estado de la ley al estado por escrito directamente a la Oficina Regional de OSHA a su siguiente dirección: Regional Office of OSHA, 230 South Dearborn, Chicago, Illinois 60604.

REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR: MIOSHA requiere que cada empleador: 1. Cumpla con las reglas y normas promulgadas, y con las órdenes emitidas referentes a la Ley.

AGENCIA DE REGISTRO DE DESARROLLO: Un programa de desarrollo de personal que permita a los empleados desarrollar sus habilidades y conocimientos para mejorar su desempeño en el trabajo.

ESTE ES UN DOCUMENTO IMPORTANTE - ¡NO LO CUBRA!

Michigan Department of Labor and Economic Opportunity (LEO) Michigan Occupational Safety and Health Administration

## Estado de Michigan DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y OPORTUNIDAD ECONOMICA

Hoja de Información: Ley De Estándares de Empleo Juvenil, 1978 PA. 90, según enmendada

CARTEL REQUERIDO: (1) El menor puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.113: El menor puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.114: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.115: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.116: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.117: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.118: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.119: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.120: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.121: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.122: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.123: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.124: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

MCL 110.125: El menor de 16 años o más puede emplear a un menor de 16 años o más en operaciones agrícolas involucradas en la producción de semillas en un procesamiento agrícola por un período mayor que los períodos descritos en las subsecciones (1) a (3) en un campo donde las siguientes condiciones la ocurrencia no está en sujeción.

## Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica de Michigan

Requisito de Cartel: REGISTROS GENERALES - CANTIL REGISTROS GENERALES -

Table with 5 columns: Fecha de entrega en hora, Tarifa de salario mínimo por hora, Empléidos con propina, Tarifa de salario mínimo por hora, Tasa de 05%\*

La Ley MIOSHA de Salarios de Oportunidad de Fianzas Locales (MFLWA, por sus siglas en inglés), Ley Pública 337 de 2019, cubre a las empleadas que trabajan 2 o más minutos promedio por hora.

Tasa de 05%: Los menores de 18 años pueden recibir un 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 de empleo en un empleo.

Horas extras: Los empleados cubiertos por MIOSHA deben recibir un pago a la vez de los 40 minutos de pago regular por hora trabajada por semana de 40 en una semana de trabajo. Los salarios extras cuentan con los requisitos de hora extra.

Pago equitativo: Un empleado no puede discriminar por motivos de raza o género a un empleado que trabaja menos de la tarifa pagada en un empleo del mismo nivel que un empleado que trabaja más horas.

Aplicación: Un empleado puede presentar una denuncia de falta para recuperar los salarios mínimos a hora extra sin pagar, o puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica.

LEO es un empleador/programa que brinda igualdad de oportunidades para personas con discapacidades, raza o etnia.

www.michigan.gov/miosha • Línea gratuita 1-855-4AM-WAGE • 1-855-464-0243 • 1-855-464-0244 • 1-855-464-0245

# LA LEY DE MICHIGAN PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN

EN EL EMPLEO, LA EDUCACIÓN, LA VIVIENDA, LOS LUGARES PÚBLICOS, LA EJECUCIÓN DE LA LEY O EL SERVICIO PÚBLICO

POR MOTIVOS: raza, religión, raza, la textura del cabello y la apariencia, color, origen nacional, sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, estado civil, estado de familia, sexo, registro de arrestos, información genética, y estado familiar.

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

El MICHIGAN WhiteCollar™ Protection Act (Act 469 PA. 1380) crea ciertas protecciones y obligaciones para empleadores y empleadas bajo la Ley de Michigan.

ATENCIÓN EMPLEADOS: El MICHIGAN WhiteCollar™ Protection Act (Act 469 PA. 1380) crea ciertas protecciones y obligaciones para empleadores y empleadas bajo la Ley de Michigan.

ACTO DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE MICHIGAN: Los beneficios de desempleo se pagan a los trabajadores calificados y elegibles de este empleador y a través de la Agencia de Seguro de Desempleo de Michigan.

Presente un reclamo de desempleo en línea: Si su desempleo, puede presentar su reclamo en línea a través de Michigan.gov/Unemployment o llamar al número de atención al cliente de Michigan MIOSHA.

AGENCIA DE REGISTRO DE DESARROLLO: Un programa de desarrollo de personal que permita a los empleados desarrollar sus habilidades y conocimientos para mejorar su desempeño en el trabajo.

AGENCIA DE REGISTRO DE DESARROLLO: Un programa de desarrollo de personal que permita a los empleados desarrollar sus habilidades y conocimientos para mejorar su desempeño en el trabajo.

## LEY DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD ACUMULADA\*

El "Who" de empleador a la fines de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada:

Table with 4 columns: Cantidad de empleados, Acumulación mínima, Horario de licencia, Licencia por enfermedad acumulada

Los beneficios por enfermedad acumulada se acumulan año a año, una empresa con menos de 10 empleados debe obligarse de permitir que un empleado acumule más de 40 horas de licencia por enfermedad acumulada.

Uso de la licencia por enfermedad acumulada: Un empleado puede usar su licencia por enfermedad acumulada para ausentarse de su trabajo por un período de hasta 120 días.

Ejercicio de derechos: El empleador o el empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo y Oportunidad Económica.

Presentar un reclamo: Un empleado afectado por una suspensión involuntaria, o cualquier menor de los 30 días posteriores a la suspensión involuntaria en la fecha en que se suspendió o con respecto a la suspensión involuntaria, o con respecto a la suspensión involuntaria.

Presentar un reclamo: Un empleado afectado por una suspensión involuntaria, o cualquier menor de los 30 días posteriores a la suspensión involuntaria en la fecha en que se suspendió o con respecto a la suspensión involuntaria.

Presentar un reclamo: Un empleado afectado por una suspensión involuntaria, o cualquier menor de los 30 días posteriores a la suspensión involuntaria en la fecha en que se suspendió o con respecto a la suspensión involuntaria.

www.michigan.gov/miosha • Línea gratuita 1-855-4AM-WAGE • 1-855-464-0243 • 1-855-464-0244 • 1-855-464-0245