



Participación

- Los empleadores que tienen uno o más empleados deben participar reteniendo el 0.5% de los salarios de sus empleados para contribuir al fondo fiduciario de la Autoridad de Licencia Pagada. El requisito de deducción de nómina comenzó el 1 de enero de 2021.
- Los dueños de empresas unipersonales y los trabajadores por cuenta propia que son residentes del estado de CT pueden optar por participar si así lo desean, pero no están obligados a hacerlo. De hacerlo, quedarán sujetos a las siguientes condiciones:
 - Deben permanecer en el programa por tres años como mínimo
 - Se volverán a inscribir de forma automática todos los años, a menos que presenten un escrito ante la Autoridad de Licencia Pagada, treinta días antes del vencimiento de la inscripción inicial o del período de reinscripción subsiguiente, como mínimo.

Opción de plan privado

- Si los empleadores ofrecen un plan privado de licencias por motivos médicos y familiares pagadas, pueden solicitar una exención del programa a la Autoridad de Licencia Pagada. Para ser aprobado, el plan privado debe:
 - Ser comparable al plan público de CT
 - La mayoría de los empleados deben haber aceptado el plan privado mediante votación.
 - El empleador no está exento de participar en el plan público hasta que haya recibido la aprobación de la Autoridad de Licencia Pagada de CT.

¿Las licencias pagadas se consideran licencias con protección del empleo?

- La Autoridad de Licencia Pagada solo ofrece pagos por eventos que califican, pero **NO** ofrece protección del empleo a los empleados que usan una licencia.
- Solo los empleadores pueden determinar si la licencia utilizada está sujeta a la protección del empleo, al comunicarse con el empleado.
- Las leyes federales y estatales de Licencias por Motivos Médicos y Familiares describen las reglas de las licencias con protección del empleo y NO constituyen leyes de licencia pagada.
- CT FMLA está bajo la supervisión del Departamento de Trabajo de CT.

Eventos que califican

- Para recibir tratamiento o recuperarse de su propia condición de salud grave.
- Para vincularse con un nuevo niño que ingresa al hogar por nacimiento, adopción, o cuidado de crianza. La licencia por vinculación se puede tomar en cualquier momento dentro de los 12 meses inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción, o colocación del niño. En el caso de adopción/acogimiento familiar, también se puede tomar la licencia de vinculación para atender a la pre-colocación.
- Para brindar cuidado físico/psicológico y tranquilidad psicológicos a un miembro de la familia que padece una condición de salud grave.
- Para abordar ciertos problemas que surgen de la violencia familiar (la reubicación, atención médica o psicológica, asistencia a procedimientos civiles o penales, búsqueda de servicios de una organización de servicios para víctimas). *Hay hasta 12 días disponibles para licencia por violencia familiar.*

Servicio militar

- Para participar en ciertas actividades que surjan de un cónyuge, hijo, o padre que está en servicio activo federal, o ha sido notificado de una llamada u orden inminente al servicio activo federal en las fuerzas armadas (Licencia por exigencia calificada)
- Para cuidar a un miembro de la familia que es miembro de las fuerzas armadas y que ha sufrido una lesión o enfermedad grave que ocurrió en el cumplimiento del deber federal activo en las fuerzas armadas

Requisitos para calificar como empleado "cubierto"

- Debe haber ganado un salario mínimo de \$2325 en al menos uno de los primeros 4 trimestres de los 5 trimestres completados más recientemente (se pueden combinar los ingresos de varios empleadores cubiertos), y:
 - Actualmente está empleado y trabajando en CT
 - Actualmente está desempleado, pero había estado empleado y trabajando en CT en las 12 semanas inmediatamente anteriores a su licencia
- Los empleados (a diferencia de dueños de empresas unipersonales o trabajadores independientes) no tienen la obligación de ser residentes de Connecticut
- Se considerará que trabajan en Connecticut los empleados para los cuales un empleador paga el seguro por desempleo y los impuestos de la nómina de Connecticut

Suma de las contribuciones de los empleados

- Los empleados deberán contribuir la mitad del 1% de sus salarios totales, hasta el salario básico definido por la Seguridad Social (se deberá usar el mismo cálculo que se usa para calcular el impuesto de la Ley Federal de Contribuciones de Seguros [Federal Insurance Contributions Act, FICA] para determinar el salario total). Esta suma se deducirá del salario en cada ciclo de pago.
- **Salario total:** El salario total de un empleado incluye las ganancias brutas percibidas a través del empleador, que a su vez incluyen el salario o sueldo por hora, el pago por vacaciones, el pago de feriados, las propinas, las comisiones, la indemnización por despido, etc.



Presentación de contribuciones

- Las contribuciones serán presentadas por el empleador ante la Autoridad de Licencias Pagadas cada trimestre.
- Los fondos se remiten electrónicamente a través de la cuenta de la Licencia Pagada de CT del empleador (a la que se accede en ctpaidleave.org)

Condiciones para el reemplazo del salario

- Los empleados cubiertos pueden recibir compensación de la Autoridad de Licencia pagada de CT al mismo tiempo que están recibiendo beneficios de su empleador, aunque el monto total de la compensación combinada no puede exceder el 100% de su tasa regular de compensación.
- Los empleados cubiertos no pueden recibir compensación de la Autoridad de licencia pagada de CT al mismo tiempo que reciben compensación por desempleo, compensación laboral, o cualquier otro beneficio estatal o federal que proporciona reemplazo de ingresos.

Beneficios de licencias pagadas del empleado

- La Autoridad de Licencias Pagadas puede pagar beneficios por un máximo de 12 semanas, por los motivos aprobados para utilizar una licencia. Pueden estar disponibles dos semanas adicionales de beneficios si la paciente sufre una incapacidad durante el embarazo.
- La compensación semanal será equivalente a las siguientes sumas El 95% del salario básico semanal del empleado cubierto, hasta una suma equivalente al salario mínimo multiplicado por 40 o el 60% del salario básico semanal del empleado cubierto, si dicha suma supera el salario mínimo multiplicado por 40.
 - La suma se ajustará cada vez que se ajuste el salario mínimo
 - La compensación total por semana **no podrá exceder** la suma equivalente al salario mínimo multiplicado por 60.

Ejemplo: Un trabajador a tiempo completo que gana \$20 por hora y trabaja 40 horas por semana tiene un salario básico semanal de \$800.

En junio de 2023, una vez establecido el salario mínimo, es elegible para recibir el 95% de sus primeros \$600 obtenidos (\$570), más el 60% de los siguientes \$200 (\$120), por un total de \$690 en concepto de compensación semanal.

Tenga en cuenta que usted, el empleador, no es responsable de calcular el monto del beneficio de licencia pagada del empleado.

Herramienta útil: El Estimador de Beneficios se puede encontrar en la página del empleado en ctpaidleave.org

(Este ejemplo a modo ilustrativo no tiene en cuenta el impacto de las deducciones de la nómina en el salario)

- Las personas pueden recibir una compensación por horas no consecutivas de licencia.
- Se pueden utilizar licencias con los siguientes formatos:
 - Licencia en bloque: ausencia continua por una sola razón de calificación
 - Cronograma reducido: Horario de licencia que reduce el número habitual de horas usual de trabajo de un trabajador por semana de trabajo, o horas por día de trabajo, durante un período de tiempo, generalmente de un horario de tiempo completo a un horario de medio tiempo.
 - Licencia intermitente: licencia en períodos de tiempo separados no consecutivos, en lugar de un solo período continuo de tiempo, por una sola razón de calificación.

¿Cómo puede un empleado solicitar beneficios?

- Un empleado puede solicitar beneficios de la licencia pagada de CT enviando su solicitud a través del portal en línea al que se accede a través de ctpaidleave.org o llamando al (877) 499-8606.
- Cuando un empleado presenta su solicitud, se le entregará un formulario de Verificación de Empleo. El empleado proporcionará a su empleador este formulario. Después de completar el formulario con información sobre su horario típico de trabajo típico y otras fuentes de reemplazo de ingresos, el empleador lo devolverá directamente a Aflac utilizando la dirección de correo electrónico o la información de fax encontrado en el formulario.

Comuníquese con nosotros

- Visite nuestro Sitio web @ ctpaidleave.org
 - Haga clic en el enlace Contact Us
 - Complete el formulario y envíelo
 - Recibirá una confirmación por correo electrónico de la recepción de su envío, y una respuesta en un plazo de **2 días hábiles**.

- Encuéntranos en las redes sociales @ [CTPaidLeave](https://www.ctpaidleave.org)

