AVISO DE DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE CONNECTICUT (CTFMLA) Y LA LEY DE LICENCIA PAGADA DE CONNECTICUT (CTPL)

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE CONNECTICUT Y AUTORIDAD DE LICENCIA PAGADA DE CONNECTICUT

DERECHO A VACACIONES Y ELEGIBILIDAD:

La CTFMLA proporciona a los empleados elegibles, después de 3 meses consecutivos en el trabajo, hasta 12 semanas de salarios no pagados con protección laboral durante un período de 12 meses por razones de excedencia por motivos de familia o médica que cualifiquen. Los empleados tienen derecho a regresar a su mismo trabajo al final de la excedencia. El CTPL brinda beneficios de ingresos a los empleados que son elegibles que no pueden trabajar por las mismas razones de excedencia. Estas opciones de excedencia pueden correr simultáneamente.

Las razones que cualifican para la exedencia incluyen:

- El nacimiento de un niño y el cuidado durante el primer año después del nacimiento;
- La colocación de un niño con el empleado para adopción o cuidado tutelar y el cuidado del niño dentro del primer año después de la colocación;
- El cuidado de un familiar con una condición de salud grave. La familia incluye un cónyuge (la persona con la que está legalmente casado), hermano, hijo o hija, abuelo, nieto o padre o madre, o un individuo relacionado con el empleado por sangre o afinidad;
- Debido a la condición de salud grave del propio empleado;
- Para servir como donante de órganos o médula ósea;
- Para hacer frente a las exigencias de cualificación derivadas del servicio activo de un cónyuge, hijo, hija o padre en las fuerzas armadas; o
- Para cuidar a un cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más cercano con una lesión o enfermedad grave sufrida durante el servicio activo en las fuerzas armadas.

También permite que los empleados que son elegibles, que reciban dos semanas adicionales de excedencia (hasta un total de 14 semanas) en relación con una incapacidad que ocurra durante el embarazo. CTFMLA también permite a los empleados elegibles tomar hasta 26 semanas de excedencia en un solo período de 12 meses para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave.

Los empleados también pueden tomar hasta 12 días de excedencia para lidiar con los efectos de la violencia familiar aparte del tiempo de excedencia disponible según la ley estatal y federal. Aunque no existe protección debajo del CTFMLA, está protegido por la Ley de Licencia por Violencia Familiar de Connecticut y un empleado puede solicitar CTPL en relación con estas ausencias.

La excedencia no tiene que tomarse a la misma vez. Los empleados pueden tomar excedencia de manera intermitente (en bloques de tiempo separados) o para reducir su horario de trabajo.

La excedencia de CTFMLA no es remunerada. Sin embargo, un empleador puede requerir, o un empleado puede solicitar, usar su tiempo libre pagado acumulado. Un empleado puede optar por conservar hasta 2 semanas de su tiempo libre pagado acumulado. Este tiempo libre acumulado y pagado se suma a los beneficios de reemplazo de ingresos disponibles para los empleados bajo CTPL.

SOLICITUD DE BENEFICIOS DE REEMPLAZO DE INGRESOS BAJO CTPL

Los beneficios de reemplazo de salario bajo CTPL también pueden estar disponibles para las ausencias de CTFMLA. Más información sobre la excedencia pagada de Connecticut https://ctpaidleave.org/ .
El programa y las instrucciones sobre cómo presentar la solicitud están disponibles en https://ctpaidleave.org/.
Algunos empleadores han recibido la aprobación de la Autoridad de excedencia pagada de CT para brindar beneficios de CTPL a sus empleados a través de un plan privado aprobado en lugar del programa CTPL del estado. Los empleadores que tienen planes privados aprobados deben notificar a sus empleados cómo presentar reclamos de beneficios a través de su plan privado y a quién pueden contactar los empleados para obtener respuestas a sus preguntas sobre su plan. Los beneficios de CTPL están disponibles por hasta 12 semanas en un período de 12 meses, con dos semanas adicionales disponibles para una empleada por incapacidad o tratamiento médico durante el embarazo. Los beneficios se limitan a 12 días de excedencia para tratar los efectos de la violencia familiar.

NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR PARA LA LICENCIA DE CTFMLA

Los empleados deben notificar a su empleador con al menos 30 días de anticipación sobre la necesidad de tomar una licencia de CTFMLA si pueden. Si no pueden porque no saben que necesitan una licencia, el empleado debe notificarlo tan pronto como pueda. Un empleador puede exigir una certificación médica para respaldar una solicitud de excedencia.

¿QUÉ ESTÁ PROHIBIDO?

La CTFMLA prohíbe a los empleadores:

- Interferir o negar cualquiera de los derechos previstos por la CTFMLA o la CTPL. Los ejemplos incluyen, entre otros, negarse indebidamente a otorgar una licencia de CTFMLA o desalentar a los empleados de usar la licencia de CTFMLA o solicitar los beneficios de CTPL.
- Disciplinar, despedir, discriminar o tomar represalias contra cualquier persona por tomar una excedencia de CTFMLA o solicitar CTPL beneficios, por oponerse o denunciar cualquier práctica ilícita, o estar involucrado en cualquier proceso relacionado con la CTFMLA.

Si cree que se han violado sus derechos de CTFMLA, puede presentar una queja directamente en el Tribunal Superior o ante el Connecticut Departamento de Trabajo.

Para presentar una queja de CTFMLA ante el Departamento de Trabajo de Connecticut, complete y envíe el formulario de queja de CTFMLA correspondiente que se encuentra en el sitio web del Departamento se encuentra en LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE CONNECTICUT y APELACIONES DE LICENCIA PAGADA DE CT.

Más información sobre CTFMLA está disponible en LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE CONNECTICUT y APELACIONES DE LICENCIA PAGADA DE CT y CTPL en https://ctpaidleave.org/s/?language=es