

¿Quién está obligado a participar?

- Los empleadores cubiertos que tengan uno o más empleados trabajando en CT* deben participar.
- Estos empleadores deben registrarse con la Autoridad de CT Paid Leave y deben retener el 0.5% de los salarios de sus empleados mediante deducciones de nómina (llamadas contribuciones).
- Las contribuciones deben remitirse a la Autoridad de CT Paid Leave trimestralmente y vencen el último día del trimestre.
- Hay un período de gracia de un mes después del final del trimestre para remitir las contribuciones y evitar intereses/sanciones.

¿Cuál es la opción del plan privado?

- Si el empleador ofrece o desea ofrecer un plan privado de licencia médica y familiar pagada en lugar de participar en el plan público, puede solicitar a la Autoridad de CT Paid Leave una exención del programa público.
- Para ser aprobado, el plan privado debe:
 - Ser comparable al plan público, y
 - Una mayoría de los empleados del empleador deben haber aceptado el plan mediante votación.
- El empleador no está exento de participar en el plan público hasta que haya recibido la aprobación de la Autoridad de CT Paid Leave.

¿Es CT Paid Leave lo mismo que la Ley de Licencia Familiar y Médica?

- **NO.** CT Paid Leave solo ofrece pago por razones de calificación, pero no ofrece licencia laboral protegida, que se proporciona en virtud de las leyes de licencia familiar y médica.
- La ley estatal y la ley federal de licencia familiar y médica describen las reglas para la licencia laboral protegida y no son leyes de licencia pagada.
- El Departamento de Trabajo de CT supervisa la implementación de la ley de licencia médica y familiar de CT.
- Los empleadores deben trabajar directamente con sus empleados para determinar si tienen derecho a una licencia laboral protegida según las leyes de licencia familiar y médica u otras leyes.

¿Qué eventos califican para los beneficios de CT Paid Leave?

- **Licencia médica:** para recibir tratamiento o recuperarse de su propia condición de salud grave (incluido el embarazo o servir como donante de órganos/médula ósea).
- **Licencia de vinculación:** para vincularse con un hijo nuevo que ha ingresado al hogar por nacimiento, adopción o cuidado de crianza.
- **Licencia de cuidador:** para cuidar a un familiar que tiene una condición de salud grave.
- **Licencia segura:** para abordar ciertas circunstancias derivadas de la violencia familiar y/o la agresión sexual
- **Licencia familiar militar:**
 - *Licencia por exigencia calificada:* para participar en ciertas actividades que surgen de un marido, hijo, o padre que está en servicio activo federal o que ha sido notificado de una llamada u orden inminente al servicio activo federal
 - *Licencia de cuidador militar:* para cuidar a un familiar cubierto que es miembro de las fuerzas armadas y que ha sufrido una enfermedad o lesión grave que ocurrió en el cumplimiento del servicio activo en las fuerzas armadas.

¿Cuáles son los requisitos de elegibilidad?

- Mínimo de \$2,325 en salarios en al menos uno de los primeros 4 de los 5 trimestres completados más recientemente (se pueden combinar los salarios de múltiples empleadores cubiertos), y pertenece a una de las siguientes categorías:
 - Actualmente empleado y trabajando en CT* para un empleador cubierto, o
 - Había estado empleado y trabajando en CT* para un empleador cubierto en las 12 semanas inmediatamente anteriores al reclamo de beneficios.

*Si el empleador paga el seguro de desempleo de CT e impuestos sobre la nómina de CT para un empleado, se considera que el empleado está trabajando en CT.

¿Cuál es el monto de la contribución del empleado?

- El programa está financiado únicamente a través de las contribuciones de los empleados.
- Los empleadores deducen la mitad de un por ciento (0.5%) del salario de sus empleados de cada cheque de pago mediante una deducción de nómina.
- Las contribuciones se realizan a partir de los salarios hasta la base salarial de seguridad social definida (utilizando los mismos cálculos para determinar los salarios totales que los que se usan para calcular el FICA).
- El salario total de un empleado incluye las ganancias brutas de su(s) empleador(es): salario/salario por hora, pago de vacaciones, pago de días festivos, comisiones, indemnizaciones por despido, etc.

¿Puede un empleado recibir CT Paid Leave y otros beneficios de reemplazo de ingresos al mismo tiempo?

- Empleados cubiertos pueden recibir compensación de CT Paid Leave al mismo tiempo que reciben beneficios de reemplazo de ingresos de su empleador (por ejemplo, uso de tiempo libre remunerado, discapacidad a corto plazo, etc.)
- La compensación combinada no puede exceder el 100% de la tasa de compensación regular del trabajador
- El trabajador no puede recibir la compensación de CT Paid Leave al mismo tiempo que recibe la compensación por desempleo, la compensación del trabajador o cualquier otro beneficio estatal o federal que proporcione reemplazo de ingresos.
- Para comprender cómo interactuará CT Paid Leave con la discapacidad a corto plazo, deberá hablar con su proveedor de póliza de discapacidad a corto plazo y revisar su contrato con ellos.

¿Por cuánto tiempo puede un trabajador recibir beneficios de CT Paid Leave?

- Se encuentran disponibles hasta 12 semanas de beneficios en un período de 12 meses para la mayoría de las razones.
- Se podrán disponer de dos semanas adicionales en caso de incapacidad que ocurra durante el embarazo. Estas dos semanas también se pueden utilizar para consultas prenatales de rutina.
- Se encuentran disponibles hasta 12 días de beneficios para la licencia segura.
- La tasa de beneficio se basa en ganancias anteriores y los beneficios están limitados a 60 veces el salario mínimo estatal.

¿De qué diferentes maneras se puede tomar la licencia?

- La licencia se puede tomar de las siguientes maneras:
 - Licencia en bloque – licencia que se toma como un período consecutivo de tiempo para una única razón calificada
 - Licencia de horario reducido – un horario de licencia que reduce la cantidad habitual de horas de trabajo de un empleado por semana laboral, o las horas por día laboral, durante un período de tiempo (normalmente de un horario de tiempo completo a un horario de tiempo parcial)
 - Licencia intermitente – licencia que se toma en períodos de tiempo separados, no consecutivos, en lugar de un período de tiempo único por una única razón calificada

¿Qué necesita hacer cuando un trabajador solicita los beneficios?

- El trabajador puede iniciar su solicitud en ctpaidleave.org llamando al (877) 499-8606.
- Cuando un trabajador solicita los beneficios, le proporcionará un formulario de verificación de empleo con preguntas sobre su horario de trabajo semanal normal, cualquiera otra compensación que recibirá mientras esté de licencia, etc.
- Deberá completar este formulario y enviarlo directamente a nuestro administrador externo de reclamos o devolvérselo a su empleado para que pueda enviarlo.

Recuerde, debe proporcionar a sus empleados el Aviso de Derechos de Empleados Bajo la Ley FMLA de CT y CT Paid Leave al momento de la contratación y anualmente a partir de entonces.