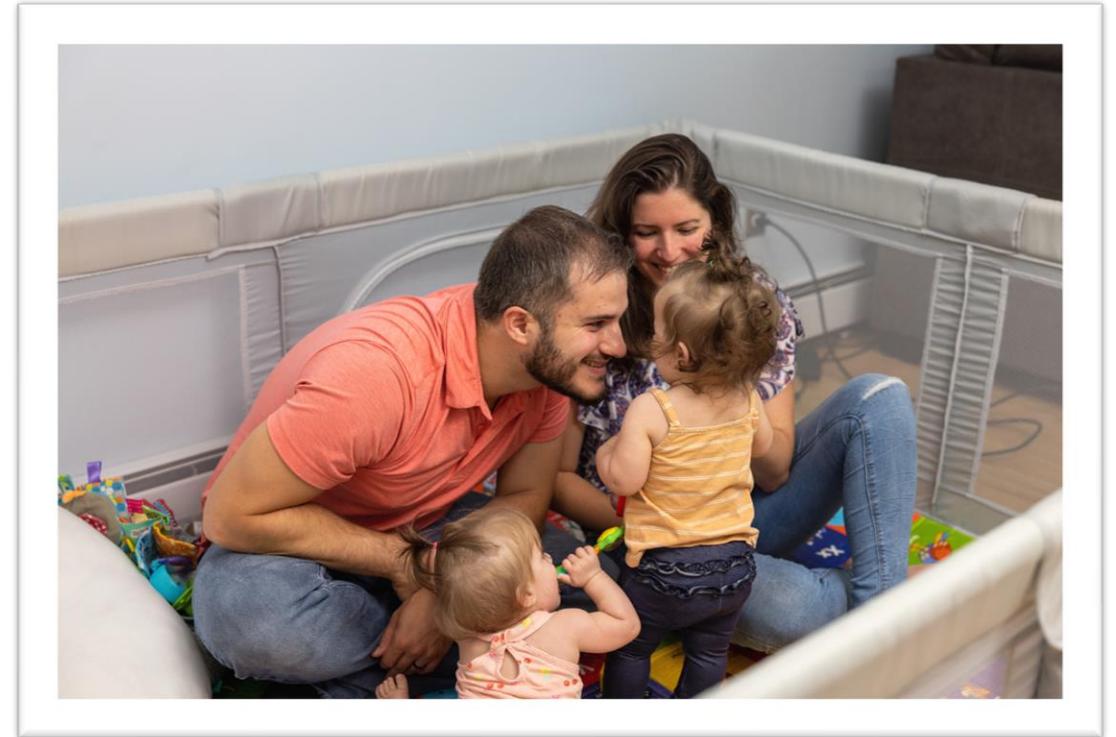




# Connecticut Paid Leave



---

**OUTREACH & ENGAGEMENT COMMITTEE**

**JANUARY 18, 2024**

# Hospital For Special Care

- Connected through the Paid Leave Podcast with David Sergi, who found the podcast on YouTube
- David and his wife used paid leave when their second child was born, and it was a big reason they chose to move to CT from FL
- David wrote an Op-Ed and recorded a testimonial video for us
- David works at HSC with their Autism program and connected us
- We are in the process of creating specific literature pertaining to patients with autism and their families and have also connected with the larger hospital



Hospital for  
Special Care

# CT Family and Medical Leave vs. Paid Leave: Here's What to Know

By Gabby Deleneditis - CT Mirror Explains

**E**ditor's Note: This article is part of CT Mirror's Spanish-language news coverage developed in partnership with Identidad Latina Multimedia.

Connecticut employees who need time off from work may qualify for job-protected leave and income replacement.

But contrary to what Connecticut Paid Leave Authority CEO Erin Choquette called a "pretty persistent misconception," the benefits are offered under two separate programs, each with their own application process.

Job-protected leave has been available under the Connecticut Family and Medical Leave Act since the 1990s — though the program was expanded in January 2022 — while income replacement has been administered by the Connecticut Paid Leave Authority since December 2021.

Here's what to know about the two programs.

**What's the difference between Connecticut Family and Medical Leave and Connecticut Paid Leave?**

Connecticut Family and Medical Leave guarantees job protection to employees taking leave from work, while Connecticut Paid Leave is the state's income replacement program.

Family and Medical Leave does not provide any money, while Paid Leave does not guarantee job protection.

**How is paid leave funded?**

The program is funded by a payroll tax of one-half of one percent of workers' income. Those contributions are capped at the same level as Social Security contributions, Choquette said, meaning the tax currently only applies to the first \$160,200 a person makes.

**Am I eligible for CT Family and Medical Leave and/or**



Governor Ned Lamont signs the Paid Family and Medical Leave bill

**CT Paid Leave?**

To qualify for Connecticut Family and Medical Leave, an employee must have worked for their employer for a minimum of three months, defined as having been on their employer's payroll for any part of each of the previous 13 weeks.

There's no employer tenure requirement to qualify for paid leave, but an employee must have earned at least \$2,325 in their highest-earning quarter in the first 4 of the 5 most recently completed quarters (regardless of where they were employed).

For example, an employee making a claim between Oct. 1 and Dec. 31, 2023 would qualify if they earned at least \$2,325 in any of these quarters: July-September 2022, October-December 2022, January-March 2023, and April-June 2023.

Choquette said that structure is in place because the CT Paid Leave Authority uses state Department of Labor data to validate a person's earnings, and there's typically a delay between the end of a quarter and when all employers have submitted their employees' wages to DOL.

**What circumstances qualify for the programs?**

Qualifying life events for both programs are the birth or adoption of a child, a serious health condition (suffered by the employee or a family member), an organ or bone marrow donation, and circumstances surrounding a family member's armed service. The state defines a family member "as a parent, spouse, sibling, grandparent, grandchild, as well as any individual related to the employee, blood or affinity whose association the employee shall be the equivalent of those relationships."

Workers dealing with violence are eligible for replacement, and they can be protected leave for relatives or legal proceedings. Workers dealing with violence are eligible for replacement, and they can be protected leave for relatives or legal proceedings.

Up to 12 weeks of replacement wages are available, with pay payable on a sliding scale on one's income, though it's capped.

To determine how much an employee will receive, CPTL first calculates the person's weekly income — known as their "base wage."

If the person's base wage is less than or equal to 40 times the Connecticut minimum wage — currently \$600 for a 40-hour work week — then their benefit is 95% of their base wage.

If a person's base wage is over 60 times the Connecticut minimum wage — currently over \$900 for a 40-hour work week — then their paid leave income is capped at that amount.

A person whose base wage is between 40 and 60 times the Connecticut minimum wage would get 95% of the first \$600 of their base wage, and 60% of the difference between \$600 and their base wage week.

**How much time off can I receive through FMLA?**

Connecticut's FMLA offers qualifying employees up to 12 weeks of unpaid leave during a

average weekly income — known as their "base wage."

If the person's base wage is less than or equal to 40 times the Connecticut minimum wage — currently \$600 for a 40-hour work week — then their benefit is 95% of their base wage.

If a person's base wage is over 60 times the Connecticut minimum wage — currently over \$900 for a 40-hour work week — then their paid leave income is capped at that amount.

A person whose base wage is between 40 and 60 times the Connecticut minimum wage would get 95% of the first \$600 of their base wage, and 60% of the difference between \$600 and their base wage week.

**How much time off can I receive through FMLA?**

Connecticut's FMLA offers qualifying employees up to 12 weeks of unpaid leave during a

28

# NOTÍCIAS

## Licença Médica e Familiar vs. Licença Remunerada de CT: O Que Sal

PORTUGUES

**N**ota do Editor: Este artigo faz parte da cobertura de notícias em espanhol de CT Mirror desenvolvida em parceria com a Identidad Latina Multimedia.

Os funcionários de Connecticut que precisam pedir licença do trabalho podem se qualificar para licença com proteção de emprego e para reposição de renda.

Mas contrário ao que chama a Diretora Executiva do Órgão de Licença Remunerada de Connecticut, Erin Choquette, "um mal-entendido muito persistente," os benefícios são oferecidos sob dois programas separados, cada um com seu próprio processo de requerimento.

A licença com proteção de emprego está disponível através da Lei de Licença Médica e Familiar de Connecticut desde meados de 1990 — embora o programa tenha sido expandido em janeiro de 2022 — já a reposição de renda é administrada pela Autoridade de Licença Remunerada de Connecticut desde dezembro de 2021.

Veja o que você deve saber sobre os dois programas.

**Qual a diferença entre a Licença Médica e Familiar de CT e a Licença Remunerada de Connecticut?**

A Licença Médica e Familiar de Connecticut garante a proteção do emprego para funcionários pedindo licença do trabalho. Já a Licença Remunerada de Connecticut é o programa de reposição de renda estadual.

A Licença Médica e Familiar não fornece nenhum pagamento, enquanto a Licença Remunerada de Connecticut já a Licença Remunerada não garante a proteção do emprego.

**Como é financiada a licença remunerada?**

O programa é financiado por um imposto sobre a folha de pagamento de metade de um por cento da renda dos trabalhadores. Essas contribuições são limitadas ao mesmo nível das contribuições

**"A Licença Médica e Familiar de CT garante a proteção do emprego para funcionários pedindo licença do trabalho".**

do Seguro Social, diz Choquette, isso significa que o imposto se aplica atualmente apenas aos primeiros \$160.200 do salário que uma pessoa recebe.

**Sou elegível para a Licença Médica e Familiar e/ou a Licença Remunerada de CT?**

Para se qualificar para a Licença Médica e Familiar de Connecticut, um funcionário deve ter um mínimo de três meses, definido como tendo estado na folha de pagamento do seu empregador em qualquer parte de cada uma das 13 semanas anteriores.

Não há requisito de tempo de trabalho para a licença remunerada, mas um funcionário deve ter ganho pelo menos \$2.325 no seu semestre de maior rendimento nos 4 primeiros dos 5 semestres mais recentemente concluídos (independentemente de onde estava empregado).

Por exemplo, um funcionário que abste um requerimento entre 1 de outubro e 31 de dezembro de 2023 seria elegível se tiver recebido pelo menos \$2.325 em qualquer um desses semestres: De julho a setembro de 2022, de outubro a dezembro de 2022, de janeiro a março de 2023, e de abril a junho de 2023.

Choquette diz que essa estrutura existe porque a Autoridade de Licença Remunerada de CT usa dados do Departamento de Trabalho (DOL) estadual para validar os rendimentos de uma pessoa, e há tipicamente um atraso entre o fim de um semestre e o período em que todos os empregadores enviam os salários de seus funcionários ao DOL.

**Quais casos são elegíveis para os programas?**

Os eventos de vida elegíveis para os dois programas são: O parto ou adoção de uma criança, uma condição médica grave (sofrida pelo funcionário ou um parente), uma doação de órgão ou medula óssea, e casos envolvendo o serviço de um parente nas forças armadas.

O estado definiu um "parente" como um pai, filho, cunhado, irmão, avô ou neto, além de uma "pessoa relacionada ao funcionário por sangue ou afinidade cuja associação próxima ao funcionário é demonstrada como equivalente a uma relação familiar".

Os funcionários lidando com violência familiar são elegíveis para reposição de renda, e podem tirar licença com proteção de emprego para serviços relacionados ou processos jurídicos. Porém, seu tempo fora do trabalho está protegido sob a Lei de Licença de Violência Familiar, e não sob a Lei de Licença Médica e Familiar.

**Quanto dinheiro posso receber através da licença remunerada?**

Até 12 semanas de renda de reposição está disponível. O pagamento é feito em escala móvel com base na renda do indivíduo, mas há um limite. Para determinar quanto dinheiro um funcionário receberá, a Licença Remunerada de CT primeiro calcula a renda semanal média do indivíduo conhecida como o "salário base".

Caso o salário base de uma pessoa seja menor ou igual a 40 vezes o salário mínimo de Connecticut — atualmente \$600 para uma semana de trabalho de 40 horas — então seu benefício é de 95% do seu salário base.

Caso o salário base de uma pessoa seja 60 vezes maior que o salário mínimo de Connecticut — atualmente \$900 para uma semana de trabalho de 40 horas — então seu benefício é de 60% da diferença entre \$600 e o seu salário base.

# NOTÍCIAS

## Licença Familiar y Médica de CT vs. Licencia Pagada: Lo Que Debe Saber

Traducido por Janet Fox

**N**ota do editor: este artigo faz parte da cobertura de notícias em espanhol de CT Mirror desenvolvida em associação com Identidad Latina Multimedia.

Os funcionários de Connecticut que necessitam dias livres podem qualificar para uma licença com proteção laboral y reemplazo de ingresos. Pero, contrariamente a lo que Erin Choquette, directora ejecutiva de la Autoridad de Licencia Pagada de Connecticut, llamó una "idea errónea bastante persistente", los beneficios se ofrecen bajo dos programas separados, cada uno con su propio proceso de solicitud.

La licencia con protección laboral ha estado disponible bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar de Connecticut desde la década de 1990, aunque el programa se amplió en enero de 2022, mientras que la Autoridad de Licencia Pagada de Connecticut administra el reemplazo de ingresos desde diciembre de 2021.

Esto es lo que debe saber sobre los dos programas.

**¿Cuál es la diferencia entre la Licencia Familiar y Médica de Connecticut y la LICENCIA Pagada de CT?**

La Licencia Familiar y Médica de Connecticut garantiza la protección laboral a los empleados que toman licencia del trabajo, mientras que la Licencia Pagada de Connecticut es el programa de reemplazo de ingresos del estado.

La Licencia Familiar y Médica no ofrece dinero, mientras que la Licencia Pagada no garantiza la protección laboral.

**¿Cómo se financian las licencias remuneradas?**

El programa se financia mediante un impuesto sobre la nómina de la mitad del uno por ciento de los ingresos de los trabajadores. Esas contribuciones tienen un límite al mismo nivel que las con-

**"La Licencia Familiar y Médica de Connecticut garantiza la protección laboral a los empleados que toman licencia del trabajo".**

tribuciones al Seguro Social, dijo Choquette, lo que significa que el impuesto actualmente solo se aplica a los primeros \$160.200 que gana una persona.

**¿Soy elegible para la Licencia Familiar y Médica de CT y/o la Licencia Pagada de CT?**

Para calificar para la Licencia Familiar y Médica de Connecticut, un empleado debe haber trabajado para su empleador durante un mínimo de tres meses, que se define haber estado en la nómina de su empleador durante cualquier parte de cada una de las 13 semanas anteriores.

No existe un requisito de antigüedad del empleador para calificar para la licencia pagada, pero un empleado debe haber ganado al menos \$2,325 en un trimestre con mayores ingresos en los primeros 4 de los 5 trimestres completados más recientemente (sin importar dónde estuvo empleado).

Por ejemplo, un empleado que presente un reclamo entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2023 calificará si ganó al menos \$2,325 en cualquiera de estos trimestres: julio-septiembre de 2022, octubre-diciembre de 2022, enero-marzo de 2023 y abril-junio de 2023.

Choquette dijo que esa estructura existe porque la Autoridad de Licencia Pagada de CT utiliza datos del Departamento de Trabajo estatal para validar los ingresos de una persona, y normalmente hay un retraso entre el final de un trimestre y cuando todos los empleados han presentado los salarios de sus pagados al DOL.

**¿Qué circunstancias califican para los programas?**

Los eventos de vida que califican para ambos programas son: el nacimiento o adopción de un niño, una condición de salud grave (sofrida por el empleado o un miembro de la familia), una donación de órganos o médula ósea y circunstancias relacionadas con el servicio en las fuerzas armadas de un miembro de la familia.

El estado define un "miembro de la familia" como un padre, hijo, cónyuge, hermano, abuelo o nieto, así como un "individuo relacionado con el empleado por sangre o afinidad cuya estrecha asociación el empleado demuestra ser equivalente a esas relaciones familiares."

Los trabajadores que se enfrentan a violencia familiar son elegibles para recibir reemplazo de ingresos y pueden tomar una licencia protegida para servicios relacionados o procedimientos legales. Sin embargo, su tiempo fuera del trabajo está protegido por la Ley de Licencia por Violencia Familiar de Connecticut, en lugar de por la FMLA.

**¿Cuánto dinero puedo recibir por licencia remunerada?**

Se encuentran disponibles hasta 12 semanas de salario de reemplazo. Los salarios se pagan según una escala móvil basada en los ingresos de cada uno, aunque hay un límite.

Para determinar cuánto dinero recibirá un empleado, CPTL primero calcula el ingreso semanal promedio de la persona, conocido como su "salario base".

Si el salario base de la persona es menor o igual a 40 veces el salario mínimo de Connecticut (actualmente \$600 por una semana laboral de 40 horas), entonces su beneficio es el 95% de su salario base.

Si el salario base de una per-

sona es más de 60 veces el salario mínimo de Connecticut (actualmente más de \$900 por una semana laboral de 40 horas), entonces sus ingresos por licencia remunerada tienen un límite de esa cantidad.

Una persona cuyo salario base esté entre 40 y 60 veces el salario mínimo de Connecticut recibirá el 95% de los primeros \$600 de su salario base y el 60% de la diferencia entre \$600 y su salario semanal base.

**¿Cuánto tiempo libre puedo recibir a través de FMLA?**

La FMLA de Connecticut ofrece a los empleados calificados que mantendrán su mismo trabajo (o un trabajo equivalente) cuando regresen al trabajo.

Las empleadas que quedaron incapacitadas durante su embarazo tienen adner derecho a hasta dos semanas adicionales de licencia.

**¿Cómo puedo aplicar a los programas?**

Los trabajadores pueden solicitar una licencia con protección laboral directamente con su empleador, quien les proporcionará avisos y formularios para completar. El programa es administrado por el Departamento de Trabajo de Connecticut.

Los empleados que crean que su empleador no cumple con la FMLA pueden presentar una queja ante el CTDOL. En este portal podrá encontrar un formulario de reclamos. Las solicitudes de licencia remunerada son manejadas por la Autoridad de Licencia Pagada de Connecticut. Los trabajadores pueden presentar un reclamo en el sitio web de la autoridad, y cualquier persona a quien se le nieguen ingresos puede presentar una apelación a través de la División de Apelaciones de la CTDOL.

# La Tribuna (English, Spanish, Portuguese)

# Events & Presentations

## ***DECEMBER/JAN***

- 12/6/23: CT Non-Profit Alliance Annual Conference
- 12/10/23: Danbury Library virtual presentation
- 12/15/23: Access Health Open Enrollment Tabling at Bristol Public Library
- 12/19/23: CT Hospital Association webinar
- 1/4/24: Access Health Open Enrollment Tabling in Hamden
- 1/6/24: Access Health Open Enrollment Tabling in Manchester
- 1/9/24: Small Fruit and Vegetable Grower's Conference at UCONN
- 1/10/24: Silas Bronson Library in Waterbury
- 1/17/24: Welles-Turner Memorial Library virtual presentation (Glastonbury)
- 1/17/24: Otis Library in Norwich

## ***UPCOMING***

- 1/24/24: ACT (Advancing CT Together) Webinar Training for Case Managers
- 2/1/24: Interval House Training for Court Advocates

# 2023 Digital Highlights

