

¿Quién está obligado a participar?

- Su empleador debe participar en el programa CT Paid Leave si tiene alguna actividad, empresa o negocio en Connecticut con uno o más empleados (incluyendo empleados estatales no sindicados).
- Como empleado, usted debe participar en el programa CT Paid Leave a menos que esté específicamente excluido por ley. (Vea "¿Quién NO es una de las empresas sujetas a participar?" abajo.)
- Propietarios únicos o individuos que trabajan por cuenta propia que son residentes de CT pueden optar por participar, pero no están obligados a hacerlo.

¿Quién NO es una de las empresas sujetas a participar?

- Gobierno federal
- Municipios, *a menos que* sus empleados sindicados negocien colectivamente su participación
- Operadores de escuelas públicas, *a menos que los empleados negocien colectivamente su participación*
- Ferrocarriles
- Gobiernos de otros estados
- Naciones soberanas, *incluyendo las tribus reconocidas a nivel federal, a menos que lleguen a un acuerdo con el Gobernador de CT para participar*

¿Es lo mismo el CT Paid Leave que el FMLA?

- NO. CT Paid Leave sólo ofrece pagos por motivos de ausencia que califiquen pero NO ofrece ausencia protegida por el trabajo, la cual es proporcionada bajo FMLA.
- Las Leyes Federales y Estatales de Licencia Familiar y Médica (FMLA) describen las reglas para la licencia protegida por el trabajo y NO son leyes de licencia paga.
- La supervisión de la FMLA en CT corre a cargo del Departamento de Trabajo de CT.
- Los trabajadores deben solicitar directamente a su empleador una licencia con protección laboral conforme a la FMLA u otras leyes.

¿Cuáles son las distintas formas del permiso de descanso?

- **Permiso en bloque:** Ausencia tomada como un lapso de tiempo consecutivo por una sola razón calificada.
- **Permiso de jornada reducida:** Permiso que reduce el número de horas semanales o diarias de trabajo del trabajador durante un periodo determinado (normalmente de jornada completa a jornada parcial).
- **Permiso intermitente:** Permiso en periodos de tiempo separados, no consecutivos, en lugar de en un único lapso de tiempo por un único motivo que cumpla los requisitos.

¿Cómo se puede solicitar el CT Paid Leave?

1. Inicie su solicitud en línea en **ctpaidleave.org**
2. Llame a nuestro administrador de reclamaciones para terceros al **(877) 499-8606**
3. Cuando inicie su solicitud, le haremos saber qué documentos se necesitan antes de que podamos evaluar su solicitud. Estos documentos pueden incluir:

- Verificación de identidad.
- Formulario de verificación de empleo (completado por su empleador).
- Documentos que justifiquen el motivo del permiso (por ejemplo: formularios de certificación médica, órdenes judiciales, órdenes militares, documentos de adopción, etc.)

Para más información sobre el Connecticut Paid Leave, hable con un asesor.

English: 1-888-999-5545
Español: 1-888-568-8332
endsexualviolencect.org

CONNECTICUT ALLIANCE
TO END SEXUAL VIOLENCE
Support. Advocate. Prevent.



Connecticut Paid Leave

GUÍA PARA EMPLEADOS



¿Cuáles son los eventos que califican para los beneficios del CT Paid Leave?

Ausencia por seguridad: para abordar determinados problemas derivados de la violencia familiar y/o la agresión sexual.

La Ley de Baja por Violencia Familiar de Connecticut (Connecticut Family Violence Leave Act) obliga a las empresas a conceder hasta 12 días de ausencia sin sueldo. Un empleado también puede solicitar a CTPL hasta 12 días de prestaciones de sustitución de ingresos por las mismas razones. Entre las razones que dan derecho al Permiso Seguro se incluyen: buscar atención médica o psicológica por lesión o discapacidad para la víctima, recibir servicios de una organización de servicios para víctimas, trasladarse debido a violencia familiar o agresión sexual y participar en cualquier procedimiento legal relacionado con violencia doméstica o sexual. Su abogado puede ayudarlo en el proceso de solicitud.

Ausencia por motivos médicos: para recibir tratamiento o recuperarse de una enfermedad grave (incluido el embarazo y la donación de órganos o médula ósea).

Permiso por vínculo familiar: para estrechar lazos con un nuevo hijo que ha entrado en el hogar por nacimiento, adopción o acogida.

Permiso por cuidado de familiares: para cuidar a un familiar que padece un problema de salud grave.

Específico para militares

- **Permiso por circunstancias excepcionales:** para participar en determinadas actividades derivadas de un cónyuge, hijo o progenitor que se encuentre en servicio activo federal o haya sido notificado de una inminente llamada u orden de servicio activo federal en las Fuerzas Armadas.
- **Permiso para cuidadores de militares:** para cuidar a un familiar que sea militar y que haya sufrido una lesión o enfermedad grave ocurrida en acto de servicio activo en las Fuerzas Armadas.

¿Qué requisitos se debe cumplir para recibir las prestaciones del CT Paid Leave?

- Mínimo de \$2,325 de salario en al menos uno de los primeros 4 de los 5 periodos más recientes (los salarios pueden ser combinados de más de un empleador cubierto), y encajar en una de las siguientes categorías:
 - Actualmente empleado y trabajando en CT, o
 - Actualmente desempleado pero había estado empleado y trabajando en CT en las 12 semanas inmediatamente anteriores al permiso.
 - Trabajar para un empleado, asegurado

¿Cuáles son las contribuciones de los empleados?

- El programa se financia mediante las contribuciones de los empleados.
- A los trabajadores se les descuenta de cada nómina una contribución del 1/2 del 1% (0.5%) de su salario.
- Las cotizaciones se efectúan a partir de los salarios hasta la base salarial definida por el Seguro Social (utilizando los mismos cálculos para determinar los salarios totales que se emplean para calcular la FICA) y se realizan mediante deducción en nómina.
- El salario total de un empleado incluye los ingresos brutos de su(s) empleador(es): sueldo o salario por hora, paga de vacaciones, paga de días festivos, propinas, comisiones, indemnización por despido, etc.



¿Se puede recibir el CT Paid Leave al mismo tiempo que otras prestaciones de sustitución de ingresos?

- Los trabajadores beneficiados pueden recibir una compensación de CT Paid Leave al mismo tiempo que reciben prestaciones de sustitución de ingresos de su empresa (por ejemplo, uso de tiempo libre pagado, incapacidad a corto plazo, etc.)
- La compensación combinada no puede superar el 100% de la 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 Laboral o cualquier otra prestación estatal o federal que proporcione sustitución salarial.
- Si tiene preguntas sobre cómo se integrará CT Paid Leave con las prestaciones proporcionadas por el empleador, como la incapacidad a corto plazo, hable con su empleador.

¿Durante cuánto tiempo se puede disfrutar de las prestaciones del CT Paid Leave?

- Se puede recibir hasta 12 semanas de prestaciones en un periodo de 12 meses.
- Además, se puede conceder dos semanas adicionales por incapacidad durante el embarazo. Estas dos semanas pueden utilizarse también para las citas prenatales rutinarias.
- Se dispone de hasta 12 días de prestaciones por motivos de baja segura.
- Las prestaciones se basan en los ingresos y tienen un tope de 60 veces el salario mínimo estatal.