



Connecticut Paid Leave

CT FMLA & CT PAID LEAVE



CT FMLA

(CT Family and Medical Leave Act)

Most businesses in Connecticut with 1 or more employees must comply with CT FMLA.

- FMLA provides job protected leave if you need to take time away from work for a qualifying family or health condition.
- **FMLA does NOT provide income replacement.**
- **Up to 12 weeks of job protected leave** are available for most qualifying circumstances.
 - An additional 2 weeks may be available for incapacitation during pregnancy.
- Workers are eligible for job protected leave under CT FMLA after **three months of employment**.
- There are no minimum number of hours worked or minimum earning requirements to qualify for job protected leave under CT FMLA.
- Job protected leave means that your employer must return you to **the same position** with the same pay, schedule, and other terms as prior to your leave.
- Your employer may require you to use accrued paid time off in order to get paid while on leave, but they must allow you to keep up to 2 weeks of your accrued PTO if you wish to do so.



CTPL

(CT Paid Leave)

Most businesses in Connecticut with 1 or more employees must comply with CT Paid Leave.

- CTPL provides income replacement if you need to take time away from work for qualifying family or health reasons.
- **CT Paid Leave does NOT provide job protection.**
- **Up to 12 weeks of income replacement benefits** are available for most qualifying circumstances.
 - An additional 2 weeks may be available for incapacitation during pregnancy.
- There is no minimum number of hours worked requirement to qualify for CT Paid Leave.
- You must have earned **at least \$2,325** in the highest earning quarter of the first 4 of the 5 most recently completed quarters to qualify.
- You must be **employed by a covered CT employer or had been employed by a covered employer** within the 12 weeks before your leave.
- You may receive CT Paid Leave income replacement benefits along with employer provided paid time off or other benefits like short term disability, but your total wages while on leave cannot exceed 100% of your normal pay. Employer provided benefits may reduce the amount of your CT Paid Leave benefits.
- Sole proprietors or self-employed individuals may opt-in to CT Paid Leave if they wish. They would need to register with the Authority, be enrolled for 3 full calendar months prior to the start of any paid leave and remain in the program for at least 3 years.

Qualifying Circumstances for CT FMLA and CTPL



Medical Leave
To receive care for or recover from your own serious health condition (includes pregnancy and organ/bone marrow donation).



Bonding Leave
To grow your family through birth, adoption or foster care.



Caregiver Leave
To care for a family member experiencing a serious health condition.



Qualifying Exigency Leave
To address certain issues arising from a spouse, parent or child who is on federal active duty or has been ordered to federal active duty in the Armed Forces.



Military Caregiver Leave
To care for a covered family member injured during federal active duty in the Armed Forces.



Family Violence Leave
To address certain issues arising from family violence.

How do I apply for CT FMLA and CTPL?

To apply for job protected leave under CT FMLA, you must apply directly to your employer following your company's standard procedures.

To apply for income replacement through CT Paid Leave, visit ctpaidleave.org. You can apply through our online portal, or you may apply via telephone by calling (877) 499-8606.

To appeal denial of either CT FMLA or CT Paid Leave, contact the CT Department of Labor at (860) 263-6970.



For more information about CT Paid Leave benefits, scan the QR code or visit:

CTpaidleave.org



Connecticut Paid Leave

CT FMLA & CT PAID LEAVE

CT FMLA

(La ley de licencia familiar y médica de CT)

La mayoría de las empresas en Connecticut con uno o más empleados deben cumplir con los requisitos de CT FMLA.

- FMLA proporciona licencia laboral protegida si necesita ausentarse del trabajo por un motivo familiar o de salud que califica.
- **FMLA no proporciona reemplazo de ingresos.**
- **Hasta 12 semanas de licencia laboral protegida** están disponibles para la mayoría de las circunstancias que califican. Dos semanas adicionales pueden estar disponibles para la incapacidad durante el embarazo.
- Los trabajadores son elegibles para una licencia laboral protegida bajo CT FMLA después de tres meses consecutivos de empleo.
- No hay un mínimo de horas trabajadas o requisitos mínimos de ingresos para calificar para la licencia laboral protegida bajo CT FMLA.
- Licencia laboral protegida significa que su empleador debe devolverlo al mismo puesto con el mismo salario, horario, y otros términos que tenía antes de su licencia.
- Su empleador puede exigirle que use el tiempo libre pagado acumulado para recibir el pago mientras está de licencia, pero debe permitirle conservar hasta 2 semanas de tiempo libre pagado acumulado si así lo desea.

CT Paid Leave

(La licencia pagada de CT)

La mayoría de las empresas en Connecticut con uno o más empleados deben cumplir con los requisitos de CT Paid Leave.

- CT Paid Leave proporciona reemplazo de ingresos si necesita ausentarse del trabajo por razones familiares o de salud que califican.
- **CT Paid Leave no proporciona licencia laboral protegida.**
- **Hasta 12 semanas de beneficios de reemplazo de ingresos** están disponibles para la mayoría de las circunstancias que califican. **Dos semanas adicionales** pueden estar disponibles para la incapacidad durante el embarazo.
- No hay un requisito mínimo de horas trabajadas para calificar para CT Paid Leave.
- Debe haber ganado al menos \$2,325 en el trimestre de mayores ingresos de los últimos 4 de los 5 trimestres completados más recientemente.
- Debe estar empleado por un empleador cubierto de CT o haber sido empleado por un empleador cubierto dentro de las 12 semanas anteriores a su ausencia.
- Puede recibir beneficios de reemplazo de ingresos de CT Paid Leave junto con tiempo reenumerado proporcionado por su empleador u otros beneficios como discapacidad a corto plazo, pero su salario total no puede exceder el 100% de su salario normal.
- Los propietarios únicos y trabajadores por cuenta propia pueden optar por participar en CT Paid Leave si lo desean. Necesitarían registrarse con la Autoridad, estar inscritos durante 3 meses calendario completos antes de ser elegibles para los beneficios, y permanecer en el programa durante menos 3 años.

Circunstancias que califican para CT FMLA y CT Paid Leave



Licencia médica
Para cuidar o recuperarse de su propia condición de salud grave (incluye el embarazo y la donación de órganos o médula ósea).



Licencia de vinculación
Para expandir su familia a través del nacimiento, la adopción, o el cuidado temporal.



Licencia de cuidador
Para cuidar a un miembro de la familia que sufre una condición de salud grave.



Licencia por exigencia calificada
Para abordar ciertas situaciones que surgen de un cónyuge, padre, hijo o hija que está en el servicio activo federal o que ha recibido órdenes de servicio activo federal en las Fuerzas Armadas.



Licencia de cuidador militar
Para cuidar a un familiar cubierto lesionado durante el servicio activo federal en las Fuerzas Armadas.



Licencia de violencia familiar
Para abordar ciertas situaciones que surgen de la violencia familiar

¿Cómo solicito CT FMLA y CT Paid Leave?

Para solicitar una licencia laboral protegida bajo CT FMLA, debe solicitarla directamente a su empleador siguiendo los procedimientos estándar de su empresa.

Para solicitar beneficios de reemplazo de ingresos a través de CT Paid Leave, visite ctpaidleave.org. Puede comenzar su solicitud a través de nuestro portal en línea, o puede llamar al (877) 499-8606.

Para apelar la denegación de CT FMLA o CT Paid Leave, llame al Departamento de Trabajo de CT al (860) 263-6970.



Para obtener más información sobre los beneficios de CT Paid Leave, escanee el código QR o visite:

CTpaidleave.org