

NOTICE

Connecticut General Statutes §§ 31-57r - 31-57w – Paid Sick Leave

Each employer with 11 or more employees, based on the number of employees on its payroll for the week containing January 1st annually, shall provide paid sick leave annually to each of its employees in the state. The paid sick leave shall accrue beginning on the employee's first date of employment. For employers with 11 to 24 employees, current employees will begin accruing paid sick leave on January 1, 2026.

Accrual

The accrual is at a rate of 1 hour of paid sick leave for each 30 hours worked by an employee up to a maximum of 40 hours per year (the employer shall choose any 365-day period used to calculate employee benefits in order to administer paid sick leave).

- No employee shall be entitled to use more than the maximum number of accrued hours.

Carry Over

Each employee shall be entitled to carry over up to 40 unused accrued hours of paid sick leave from the current year period to the following year period.

Use of Paid Sick Leave

An employee shall be entitled to the use of accrued paid sick leave 120 calendar days after their date of hire.

Employees may use accrued paid sick leave in one-hour increments.

Recordkeeping

Employers must track and keep records of hours worked and paid sick leave accrued and used for every employee.

Pay

Each employer shall pay each employee for paid sick leave at a pay rate equal to the greater of either:

- the normal hourly wage for that employee; or
- the minimum fair wage rate under section 31-58 of the general statutes in effect for the pay period during which the employee used paid sick leave.

Reasons for Use of Leave

An employee may use paid sick leave for his or her own:

- illness, injury or health condition;
- the medical diagnosis, care or treatment of his or her mental illness or physical illness, injury or health condition;
- preventative medical care; or
- mental health wellness day.

An employee may use paid sick leave for a family member's:

- illness, injury or health condition;
- the medical diagnosis, care or treatment of a mental or physical illness, injury or health condition; or
- preventative medical care.

An employee may use paid sick leave when either:

- the employer's place of business; or
- a family member's school or place of care closes by order of a public official due to a public health emergency.

An employee may use paid sick leave when a health authority, the employer of the employee or the employee's family member, or a health care provider determines that the employee or the employee's family member poses a risk to the health of others because of exposure to a communicable disease.

An employee may use paid sick leave if the employee or the employee's family member is a victim of family violence or sexual assault:

- for medical care or psychological or other counseling for physical or psychological injury or disability;
- to obtain services from a victim services organization;
- to relocate due to such family violence or sexual assault;
- to participate in any civil or criminal proceedings related to or resulting from such family violence or sexual assault.

"Family member" means a spouse, sibling, child, grandparent, grandchild, or parent of an employee, or an individual who is related to the employee by blood or by an affinity whose close association the employee shows to be equivalent to those family relationships.

Documentation

No employer shall require an employee to provide any documentation that paid sick leave is being taken for a reason covered by the paid sick leave law.

Prohibition of Retaliation or Discrimination

No employer shall take retaliatory personnel action or discriminate against an employee because the employee:

- requests or uses paid sick leave either in accordance with the act; or
- in accordance with the employer's own paid sick leave policy, as the case may be; or
- files a complaint with the Labor Commissioner alleging the employer's violation of the act.

Collective Bargaining

Nothing in the act shall diminish any rights provided to any employee under a collective bargaining agreement, preempt or override the terms of any collective bargaining agreement effective prior to January 1, 2012, or July 1, 2012, pursuant to chapter 319pp.

Complaint Process

Any employee aggrieved by a violation of the provisions of the law may file a complaint with the Labor Commissioner. Upon receipt of any such complaint, said Commissioner may hold a hearing. After a hearing, the Commissioner may assess a civil penalty or award other relief.

Employees may file a complaint on the Department of Labor website: https://portal.ct.gov/dol/divisions/wage-and-workplace-standards/wage-complaint?language=en_US

This is not the complete Paid Sick Leave law. Please contact your Human Resources office for additional information.

Effective 1/1/26

AVISO

Estatutos Generales de Connecticut §§ 31-57r - 31-57w - Licencia por Enfermedad Pagada

Cada empleador con 11 o más empleados, según la cantidad de empleados en su nómina para la semana que contiene el 1ro de Enero de cada año, proporcionará licencia por enfermedad pagada anualmente a cada uno de sus empleados en el estado. La licencia por enfermedad pagada se acumulará a partir de la fecha de inicio del empleo del empleado. Para empleador con 11 a 24 empleados, los empleados actuales comenzaran a acumular licencia por enfermedad remunerada el 1ro de Enero de 2026.

La licencia por enfermedad pagada se acumulará a partir del 1ro de Enero de 2026 para los empleados actuales o para los empleados contratados después del 1ro de Enero de 2026, a partir de la fecha de empleo del empleado.

Acumulación

La acumulación es a una tasa de 1 hora de licencia por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas por un empleado hasta un máximo de 40 horas por año (el empleador elegirá cualquier período de 365 días utilizado para calcular los beneficios del empleado con el fin de administrar la licencia por enfermedad pagada).

- Ningún trabajador tendrá derecho a utilizar más del número máximo de horas acumuladas.

Transferir

Cada empleado tendrá derecho a transferir hasta 40 horas acumuladas no utilizadas de licencia por enfermedad pagada del período del año en curso al período del año siguiente.

Uso de la Licencia por Enfermedad Pagada

Un empleado tendrá derecho de usar la licencia por enfermedad pagada acumulada 120 días calendario después de su fecha de contratación.

Los empleados pueden usar la licencia por enfermedad pagada acumulada en incrementos de una hora.

Mantenimiento de Registros

Los empleadores deben rastrear y mantener registros de las horas trabajadas y la licencia por enfermedad pagada acumulada y utilizada para cada empleado.

Pago

Cada empleador pagará a cada empleado por licencia por enfermedad pagada a una tasa de pago igual a la mayor de las siguientes cantidades:

- el salario normal por hora de ese empleado; o
- La tasa de salario mínimo justo bajo la sección 31-58 de los Estatutos Generales vigentes para el período de pago durante el cual el empleado utilizó la licencia por enfermedad pagada.

Razones para el uso de la licencia

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad pagada por su propio (a):

- enfermedad, lesión o estado de salud;
- el diagnóstico médico, la atención o el tratamiento de su enfermedad mental o enfermedad física, lesión o condición de salud;

- atención médica preventiva; o
- día del bienestar de la salud mental.

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad pagada por un miembro de familia por:

- enfermedad, lesión o estado de salud;
- el diagnóstico médico, la atención o el tratamiento de una enfermedad mental o física, una lesión o una afección de salud; o
- atención médica preventiva.

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad pagada para el cierre por orden de un funcionario público, debido a una emergencia de salud pública, de (1) el lugar de trabajo de un empleador o (2) la escuela o lugar de cuido de un miembro de la familia.

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad pagada cuando una autoridad de salud, el empleador del empleado o el miembro de la familia del empleado, o un proveedor de atención médica determina que el empleado o el miembro de la familia del empleado representa un riesgo para la salud de los demás debido a la exposición a una enfermedad transmisible.

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad pagada si el empleado o un miembro de la familia del empleado es víctima de violencia familiar o agresión sexual:

- para recibir atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo por lesiones o discapacidades físicas o psicológicas;
- para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
- reubicarse debido a dicha violencia familiar o agresión sexual;
- a participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o como resultado de dicha violencia familiar o agresión sexual.

"Miembro de la familia" significa un cónyuge, hermano, hijo, abuelo, nieto o padre de un empleado, o una persona que está relacionada con el empleado por sangre o por una afinidad cuya asociación cercana el empleado demuestra que es equivalente a esas relaciones familiares.

Documentación

Ningún empleador puede exigir a un empleado que proporcione documentación de que se está tomando licencia por enfermedad pagada por una razón cubierta por la ley de licencia por enfermedad pagada.

Prohibición de Represalias o Discriminación

Ningún empleador tomará medidas personales de represalia ni discriminará a un empleado porque el empleado:

- solicita o utiliza la licencia por enfermedad pagada, ya sea de acuerdo con la Ley; o
- de acuerdo con la política de licencia por enfermedad pagada del empleador, según sea el caso; o
- presenta una queja ante el Comisionado Laboral alegando la violación de la ley por parte del empleador.

Negociación colectiva

Nada en la ley disminuirá los derechos otorgados a cualquier empleado en virtud de un acuerdo de negociación colectiva, prevalecerá o anulará los términos de cualquier acuerdo de negociación colectiva vigente antes del 1 de enero de 2012 o el 1 de julio de 2012, de conformidad con el capítulo 319pp.

Proceso de quejas

Cualquier empleado agraviado por una violación de las disposiciones de la ley puede presentar una queja ante el Comisionado Laboral. Al recibir dicha queja, dicho Comisionado podrá programar una audiencia. Después de una audiencia, el Comisionado puede imponer una multa civil o otorgar otra compensación.

Los empleados pueden presentar una queja en la página web del Departamento de Trabajo:

https://portal.ct.gov/dol/divisions/wage-and-workplace-standards/wage-complaint?language=en_US

Esta no es la ley completa de Licencia por Enfermedad Pagada. Comuníquese con su oficina de Recursos Humanos para obtener información adicional.

A partir del 1/1/26