CONNECTICUT
Leyes laborales

J. J. Keller & Associates, Inc.®
Since 1953

Regulaciones administrativas

DOL-755

Estas Regulaciones Administrativas deben ser mantenidas visibles donde quiera que los trabajadores cubiertos por esta acta estén empleados

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE CONNECTICUT

DIVISION DE COMPENSACION Y ESTANDARES DEL PUESTO DE TRABAJO

PAGOS MÍNIMOS:

El salario mínimo se indexa cada año a partir del 1 de enero.

$15.69 por hora desde del 1-1-2024 hasta el 12-31-2024

(P.A. 19-4)

TIEMPO EXTRAORDINARIO (OVERTIME):

DESPUES DE LAS 40 HORAS, UNO Y MEDIO LA TASA DE PAGO REGULAR. PARA SABER LAS EXCEPCIONES VEA LA SECCION 31-76i DE LOS ESTATUTOS GENERALES DE CONNECTICUT.

MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD EMPLEADOS POR EL ESTADO O SUBDIVISION POLITICA PUEDEN RECIBIR PAGOS DEL 85% DE LA TASA DE COMPENSACION MINIMA APLICABLE.

MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD EMPLEADOS ENTRABAJOS AGRICOLAS PUEDEN RECIBIR PAGOS DE 85% DE LA TASA DE COMPENSACION MINIMA APLICABLE. MENORES EMPLEADOS POR EMPLEADORES AGRICOLAS QUIENES, DURANTE EL PREVIO AÑO CALENDARIO, NO EMPLEABAN OCHO O MAS TRABAJADORES AL MISMO TIEMPO TIENEN QUE PAGAR UN SALARIO MINIMO DE NO MENOS DE 70% DE LA TASA DE COMPENSACION MINIMA COMO SE DEFINE EN LA SECCION 31-58. MENORES EN OTROS EMPLEOS VER SECCION 31-60-6.

Sec. 31-60-1. Tasas por labor en relación a tasas de tiempo o pagos de planes de incentivo, incluyendo comisiones y bonos.

(a)Definiciones. Para el propósito de esta regulación, "Tasas por labor" significa una tasa establecida por unidad de trabajo completado sin tomar en cuenta el tiempo requerido para hacerlo. "Comisiones" significa cualquier paqo o incentivo compensatorio por negocio tramitado ya sea basado en un por ciento del valor total o en una tasa o meta establecida por unidad de logro o cumplimiento. "Plan de Incentivo" significa cualquier método de compensación, incluyendo sin ninguna limitación, comisiones, tasas por labor, bonos, etcétera, basado en cantidad de resultados obtenidos donde el pago se hace de acuerdo a los término de un plan fijo, donde el empleado califica a recibir pagos una vez que cumpla las condiciones establecidas de acuerdo a un acuerdo de trabajo, pero sujeta a las limitaciones en este documento establecidas.

(b) Registro de Compensación. Cada empleador debe mantener registros de la compensación que le ha pagado a cada uno de sus empleados que sea compensado por sus servicios de acuerdo a un plan de compensación, de una forma que permita que dicha compensación pueda ser traducida en términos de promedio de pago por una hora laborada cada semana o alguna parte de ella que el empleado haya trabajado.

(c) Tasa por labor en relación con la tasa por tiempo laborado: (1) Cuando un empleado recibe una compensación únicamente sobre la base de una comisión, se le pagará semanalmente un promedio de al menos el salario mínimo justo por hora establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada. (2) Cuando se le paga a un empleado de acuerdo con el cálculo de una tarifa base más una comisión, el salario pagado semanalmente al empleado de estas fuentes combinadas será igual al menos a un promedio del salario mínimo justo por hora establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada en cualquier semana laboral. Todas las comisiones se liquidarán completamente al menos una vez al mes. Cuando los ingresos se deriven total o parcialmente sobre la base de un plan de incentivos distinto de los definidos en el presente documento, el empleado recibirá semanalmente al menos el salario mínimo justo por hora establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada en la semana laboral, y el saldo obtenido se liquidará al menos una vez al mes. (3) Cuando el trabajo de un empleado tiene una combinación de tarifa por hora y pago por labor para las mismas horas de trabajo (es decir, un plan de pago de incentivos superpuesto a una tarifa por hora o un pago por labor junto con una garantía mínima por hora), el empleado recibirá una tarifa promedio de al menos el salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por hora por cada hora trabajada en cualquier semana, y el salario que se le pague a dicho empleado no será inferior al salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por cada hora trabajada.

(d) Comisiones. (1) Cuando la compensación de un empleado es solo basado en comisiones, este debe recibir pagos semanalmente en un promedio que corresponda al menos a la tasa de pagos mínimos por hora establecida para cada hora que este trabajo. (2) Cuando el empleado es compensado de acuerdo con un plan que establece un pago mínimo más pagos de comisiones, los pagos semanales que el empleado recibe por la combinación de ambos (por hora y comisión) como mínimo debe ser igual al promedio del pago mínimo por hora para cada hora que éste trabajó en cualquier semana. Todas las comisiones deben ser liquidadas en su totalidad por lo menos una vez por mes. Cuando ganancias se deriven en su totalidad o en parte basándose en un plan de incentivo diferente al que aquí se describe, como mínimo, el empleado debe recibir cada semana el pago mínimo por hora trabajada en esa semana, y el balance que haya ganada debe ser liquidado por lo menos una vez cada mes.

Sec. 31-60-2. Propinas como parte del salario mínimo justo.

A los efectos de esta sección, "propina" significa una retribución monetaria voluntaria que un invitado, patrocinador o cliente le entrega al empleado por el servicio prestado.

(a) A menos que lo prohíba una disposición legal o un decreto salarial, la propina podrá reconocerse como una parte del salario mínimo justo cuando se cumplan todas las siguientes disposiciones:

(1) El empleado deberá trabajar en un puesto en el que las propinas hayan constituido habitualmente y hayan sido reconocidas como parte de su remuneración para los fines de la contratación; y

(2) el monto recibido en concepto de propinas que se reclame como crédito para una parte del salario mínimo justo se ingresará todos los días, todas las semanas o cada dos semanas en un registro salarial, aunque el pago se realice con más frecuencia, y

(3) cada empleador que reclame un crédito por las propinas como parte del salario mínimo justo que se paga a cualquier empleado deberá presentar pruebas sustanciales de que el empleado no recibió menos del monto reclamado, que no excedirá la asignación prevista en lo sucesivo.

Por ejemplo, un testimonio o una declaración en formato electrónico o escrito que demuestre que los salarios percibidos por el empleado de servicio, incluidas las propinas, junto con otras asignaciones autorizadas, representa un pago no inferior al salario mínimo justo por hora establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de **Connecticut** por cada hora trabajada durante el período de pago, será aceptado por el comisionado como prueba sustancial a los efectos de esta sección, siempre que se cumplan todos los demás requisitos de esta y otros reglamentos aplicables. Dicho testimonio, declaración o prueba sustancial cumplirá con los requisitos de las subdivisiones (2) y (3) de esta sección.

Ley pública 19-4, una ley que aumenta el salario mínimo justo.

continúa...

Regulaciones administrativas del salario y lugar de trabajo (continúa...)

para ir de su centro de trabajo habitual a su casa, dicho tiempo de viaje adicional debe ser considerado como tiempo trabajado y debe ser pagado como tal.

Sec. 31-60-11. Horas Trabajadas

(a) Con el propósito de esta sección "Horas Trabajadas" incluye todo el tiempo durante el cual un empleado es requerido por el empleador a que permanezca en el local de trabajo del empleador, o que esté disponible, o que esté en un lugar de trabajo establecido, y cualquier bloque de tiempo durante el cual el trabajador esta empleado o permitido a que trabaje, aunque no sea mandatario que así haga. El tiempo que se le da para que coma debe ser excluido a no ser que el empleado sea requerido o permitido a que trabaje. Dicho tiempo incluye, pero no se limita al, tiempo en que el empleado es requerido a esperar en esa localidad hasta que trabajo sea asignado por el empleador. Tiempo de trabajo en todas las instancias debe ser redondeado a la proxima unidad de 15 minutos.

(b) Todo el tiempo en que el empleado es requerido a estar disponible para servir en llamadas de emergencias en un lugar designado por el empleador debe ser considerado tiempo trabajado y debe ser pagado como tal, aunque el empleado no sea actualmente llamado para trabajar.

(c) Cuando un empleado esté requerido a estar disponible para responder llamadas de servicios de emergencia pero no esté requerido a permanecer en un lugar designado por el empleador pero que simplemente requiere que el empleado le comunique al empleador el lugar donde puede ser localizado, o cuando un empleado no esté específicamente requerido por el empleador a estar disponible para responder llamadas de trabajo, pero aún así es llamado por el empleador a bajo autorización directa o indirecta del empleador y asignado a una tarea, el tiempo de trabajo debe comenzar cuando el empleado haya sido notificado de su tarea y debe terminar cuando el empleado termine la tarea asignada.

Sec. 31-60-12. Archivos.

(a) Para el propósito de esta regulación "archivos veraces y exactos" significa exactos y legibles archivos para cada empleado mostrando:

(1) Su nombre;
(2) Dirección domiciliaria;
(3) Ocupación de empleo;
(4) Total de horas trabajadas diaria y semanalmente, mostrando el tiempo de inicio y término de cada jornada laboral, calculada a la más próxima unidad de 15 minutos;
(5) Total de compensación básica por hora, diaria y semanal;
(6) Compensación por tiempo trabajado en exceso de las horas de trabajo normal (overtime) por separado de la compensación básica;
(7) Concesiones o deducciones a la compensación del empleado en cada período de pago;
(8) Total de compensación hecha en cada período de pago;
(9) Otros documentos como se estipula de acuerdo a las secciones 31-60-1 hasta la 31-60-16;
(10) Certificados de trabajo para empleados menores de edad (de 16 a 18 años de edad). Archivos veraces y exactos deben ser mantenidos y guardados en el lugar de empleo por un periodo de tres años para cada empleado.

(b) El comisionado laboral podrá autorizar el mantenimiento de archivos de compensación y el almacenamiento de ambos documentos de compensación y registro de asistencia y horas laboradas en su totalidad o en parte en otro lugar que no sea el lugar de trabajo del empleado, siempre que sea demostrado que el almacenamiento de dichos archivos en el lugar de trabajo:

(1) Impone innecesarias dificultades al empleador sin que materialmente beneficien el proceso de inspección del departamento del trabajo, o

(2) No es práctico para los propósitos de cumplimiento de los requisitos. Cuando el permiso para mantener archivos de compensación en otro lugar que no sea el lugar de empleo sea otorgado, documentos mostrando el total de horas trabajadas, diaria y semanalmente por cada uno de los empleados debe estar disponible para la inspección en conexión con dichos archivos de compensación.

(c) En caso de un empleado que pasa 75%, o más tiempo de trabajo, fuera del lugar de negocio del empleador y el mantenimiento de la hoja de trabajo enseñando el principio y fin de cada jornada de trabajo para dicho personal impone innecesarias dificultades al empleador o le impone riesgos por la dificultad para controlar la exactitud de dicha información, archivos de las horas trabajadas diaria y semanalmente serán suficientes para cumplir con los requerimientos del mantenimiento de archivos que impone esta sección. Aún así, en dicho caso, el registro original de las horas trabajadas debe ser hecho por el empleado en su propio nombre y las entradas hechas en dicho registro por el empleado deben ser usadas como base para la creación de nominas de pago.

(d) El empleador debe mantener y retener por un periodo de 3 años la siguiente información y datos de cada uno de los de sus empleados individualmente de buena fe en su capacidad ejectiva, administrativa o profesional.

(1) Su nombre;
(2) Su dirección domiciliaria;
(3) Su ocupación de empleo;
(4) Su compensación pagada en cada periodo laboral;
(5) La fecha de pago y el periodo de pago cubierto en cada pago.

Sec. 31-60-14. Empleado en funciones ejecutivas de buena fe.

(a) A los efectos de la sección 31-58 (f) de los estatutos generales, y sus modificaciones, "empleado que trabaja en funciones ejecutivas de buena fe" se refiere a cualquier empleado (1) cuyo deber principal consista en la gestión de la empresa en la que trabaja o de un departamento o subdivisión habitualmente reconocido de esta; (2) que de forma habitual y regular dirija el trabajo de dos o más empleados; (3) que tenga autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones en cuanto a la contratación o despido y en cuanto a la promoción y el ascenso o cualquier otro cambio de situación laboral de otros empleados se tengan especialmente en cuenta; (4) que ejerza de forma habitual y regular poderes discrecionales; (5) que no dedique más del veinte por ciento, o, en el caso de un empleado de un establecimiento minorista o de prestación de servicios que no dedique tanto como el cuarenta por ciento, de sus horas de trabajo en la semana laboral a actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (4), inclusive, de esta sección, siempre que esta subdivisión no se aplique en el caso de un empleado que posea al menos un veinte por ciento de participación en la empresa en la que trabaje; y (6) a quien se le compense por sus servicios sobre una base salarial a una tarifa no inferior a cuatrocientos dólares por semana, sin incluir comidas, alojamiento u otras facilidades, siempre que esta subdivisión no se aplique en el caso de un empleado que sea titular de una licencia certificada válida que permita la práctica de la abogacía o la medicina o cualquiera de su ramas y que esté realmente dedicado a la práctica de estos campos, o en el caso de un empleado que haya obtenido el título académico requerido para la práctica general de la medicina y que participe en un programa de prácticas o residencia de conformidad con la práctica de la medicina o cualquiera de sus ramas, o en el caso de un empleado que trabaje como profesor según lo dispuesto en la subdivisión (1) (C) de esta sección, y siempre que un empleado reciba una compensación sobre una base salarial o de honorarios a una tarifa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, sin incluir comidas, alojamiento u otras facilidades, y cuyo deber principal consista en el desempeño del trabajo descrito en la subdivisión (1) (A) o (E) de esta sección, que incluye el trabajo que requiere el ejercicio constante de la discreción y el juicio, o el trabajo que requiera invención, imaginación o talento en un campo reconocido de la actividad artística, cumple todos los requisitos de esta sección.

(b) "Base salarial" [consulte la sección 31-60-14.]

(c) "Base de honorarios" significa el pago de una suma acordada por el cumplimiento de una única tarea, independientemente del tiempo que fuera necesario para su finalización. Solo se permitirá el pago de tarifas por trabajos que sean únicos por naturaleza en lugar de por una serie de trabajos que se repitan una cantidad indefinida de veces y para los que el pago se realice de forma idéntica una y otra vez. El pago según una base de honorarios ascenderá a una tarifa no inferior a la tarifa establecida en la subsección (a) de esta sección.

Sec. 31-60-16. Empleado en funciones profesionales de buena fe.

(a) A los efectos de dicha sección 31-58 (f) "Empleado que trabaja en funciones profesionales de buena fe" significa que se considerará que cualquier empleado

1) cuyo deber principal consista en:

(A) el desempeño de trabajos que requieran conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o del aprendizaje adquiridos habitualmente por medio de un curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado, en comparación con el aprendizaje y la educación académica general, y de la formación en el desarrollo de procesos mentales, manuales o físicos rutinarios, o

(B) el desempeño de trabajos de carácter original y creativo en un campo reconocido de actividad artística, por oposición al trabajo que pueda realizar una persona dotada de habilidad y instrucción manual o intelectual general, y cuyo resultado dependa principalmente de la invención, la imaginación o talento del empleado, o

(C) la enseñanza, tutoría, instrucción o formación en la actividad de impartir conocimientos mientras esté empleado y participe en esta actividad como profesor certificado o reconocido como tal en el sistema escolar o establecimiento o institución educativos por la que esté empleado;

(2) cuyo trabajo requiera el ejercicio constante de la discreción y el juicio en su desempeño;

(3) cuyo trabajo sea predominantemente intelectual y de carácter variado, en contraposición al trabajo mental, manual, mecánico o físico rutinario, y de tal carácter que los productos obtenidos o el resultado logrado no puedan estandarizarse en relación con un período determinado;

(4) que no dedique más del veinte por ciento de sus horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no sean una parte esencial y necesariamente inherentes al trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (3), inclusive, de esta sección; y

(5) a quien se le compense por sus servicios sobre una base salarial o de honorarios a una tarifa no inferior a cuatrocientos dólares por semana, sin incluir comidas, alojamiento u otras facilidades, siempre que esta subdivisión no se aplique en el caso de un empleado que sea titular de una licencia certificada válida que permita la práctica de la abogacía o la medicina o cualquiera de su ramas y que esté realmente dedicado a la práctica de estos campos, o en el caso de un empleado que haya obtenido el título académico requerido para la práctica general de la medicina y que participe en un programa de prácticas o residencia de conformidad con la práctica de la medicina o cualquiera de sus ramas, o en el caso de un empleado que trabaje como profesor según lo dispuesto en la subdivisión (1) (C) de esta sección, y siempre que un empleado reciba una compensación sobre una base salarial o de honorarios a una tarifa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, sin incluir comidas, alojamiento u otras facilidades, y cuyo deber principal consista en el desempeño del trabajo descrito en la subdivisión (1) (A) o (E) de esta sección, que incluye el trabajo que requiere el ejercicio constante de la discreción y el juicio, o el trabajo que requiera invención, imaginación o talento en un campo reconocido de la actividad artística, cumple todos los requisitos de esta sección.

(b) "Base salarial" [consulte la sección 31-60-14.]

(c) "Base de honorarios" significa el pago de una suma acordada por el cumplimiento de una única tarea, independientemente del tiempo que fuera necesario para su finalización. Solo se permitirá el pago de tarifas por trabajos que sean únicos por naturaleza en lugar de por una serie de trabajos que se repitan una cantidad indefinida de veces y para los que el pago se realice de forma idéntica una y otra vez. El pago según una base de honorarios ascenderá a una tarifa no inferior a la tarifa establecida en la subsección (a) de esta sección.

Sec. 31-60-17. Estudiantes.

[En este reglamento se incluyen los requisitos que se deben aplicar al comisionado de trabajo para una tarifa por debajo de la mínima en un puesto que no es susceptible de aprendizaje.]

Sec. 31-60-8. Aprendices

[Según este reglamento, los aprendices debidamente registrados por el Consejo de Aprendizaje del Estado de Connecticut de el Departamento de Trabajo no puede ser empleado a menos que el salario mínimo a menos que se haya obtenido permiso recibido del Comisionado del Trabajo a través de un proceso de solicitud.]

Sec. 31-60-9. Uniformes

Con el propósito de esta sección "uniformes" significan los uniformes u otras ropas suministradas por el empleador para que el empleado las use durante el tiempo en que trabaja para el empleador pero que no incluye los artículos que compre el empleado o aquellos artículos de vestuario requeridos por salubridad, comodidad o conveniencia del empleado. Una inconsecuencia (deducción) que no exceda $1.50 por semana o el costo actual, cualquiera sea el menor, puede ser aplicado como parte del pago del mínimo justo para el mantenimiento de los uniformes o para el lavado y limpieza de dichos artículos o uniformes cuando los servicios han sido prestados. Cuando artículos de protección, tales como guantes, botas o delantales son necesarios para salvaguardar al trabajador o para prevenir daños al empleado o son requeridos con el interés de la salubridad, dichas prendas de vestir deben ser proveídos, pagados y mantenidos por el empleador sin imponer cargos a los empleados.

Sec. 31-60-10. Tiempo de viaje

(a) Con el propósito de esta sección "tiempo de viaje" significa el tiempo durante el cual un trabajador esta requerido o permitido a viajar con los propósitos de ir a realizar sus labores de su oficio o trabajo pero no incluye el tiempo de viaje desde su casa a su lugar habitual de trabajo o centro de trabajo o el retorno a su casa, con excepción a las circunstancias descritas en esta regulación.

(b) Cuando un empleado, en el curso de su empleo, es requerido o permitido a viajar con propósitos que beneficia al empleador, dicho tiempo de viaje debe ser considerado como tiempo laborado y debe ser pagado como tal. Gastos incidentales directamente relacionada con o como resultantes de dichos viajes deben ser pagados por el empleador cuando los pagos que hizo el empleado le llevaría su compensación por debajo de la compensación mínima justa.

(c) Cuando un empleado es requerido a que se reporte al inicio de su nueva jornada de trabajo en otro lugar que no sea su centro habitual de trabajo, si dicha tarea requiere que el empleado incurra un tiempo de viaje en exceso del que a este le toma habitualmente para ir de su casa al centro de trabajo, dicho tiempo adicional debe ser considerado tiempo de trabajo normal y se le debe pagar como tal.

(d) Cuando al término del día de trabajo en un lugar, otro que el lugar de trabajo habitual, requiere que el empleado incurra tiempo de viaje en exceso del que normalmente le toma al empleado del título 29 del Código de Reglamentos Federales (Code of Federal Regulations, CFR) o por la sección 31-51qq-17 de los reglamentos de las agencias estatales de Connecticut; o

(E) las deducciones pueden realizarse durante uno o más días completos si el empleado se ausenta como resultado de una suspensión disciplinaria por infringir una norma de seguridad de gran importancia. Las normas de seguridad de gran importancia incluyen solo aquellas relacionadas con la prevención de peligros graves para las instalaciones del empleador o para otros empleados.

(2)(A) No se realizarán deducciones de ningún tipo por ninguna porción de una ausencia de una semana laboral que se pueda atribuir a:

(i) la falta de trabajo provocada por los requisitos operativos del empleador;
(ii) el deber de prestar servicio como jurado, o la asistencia a un procedimiento judicial en calidad de testigo; o
(iii) una licencia militar temporal.

(B) Se permite a un empleador compensar los pagos que un empleado reciba por cualquiera de los servicios descritos en esta subdivisión con el salario regular del empleado durante la semana de dicha ausencia.

(3) No se realizará ninguna deducción por una ausencia de menos de un día completo de trabajo, a menos que ocurra lo siguiente:

(A) la ausencia se toma de conformidad con la Ley Federal de Licencia por Motivos Médicos y Familiares, sección 2601 y siguientes del título 29 del USC, o la sección 31-51kk y siguientes de la Ley de Licencia por Motivos Médicos y Familiares de Connecticut, de los Estatutos Generales de Connecticut, según lo permitido por la sección 825.206 del título 29 del CFR o por la sección 31-51qq-17 de los reglamentos de las agencias estatales de Connecticut; o

(B) la ausencia se toma de conformidad con un plan de beneficios de tiempo libre remunerado de buena fe que autorza especificamente la sustitución o reducción de los beneficios acumulados por el tiempo que un empleado se ausente del trabajo, siempre que el empleado reciba un pago por un importe igual a su salario garantizado.

(4) No se realizarán deducciones de ningún tipo por una ausencia de menos de una semana como resultado de una suspensión disciplinaria por infringir las normas ordinarias de conducta de los empleados.

Sec. 31-60-15. Empleado en funciones administrativas de buena fe.

(a) A los efectos de dicha sección 31-58 (f), "empleado que trabaja en funciones administrativas de buena fe" significa que se considerará que cualquier empleado (1) cuyo deber principal consista en (A) el desempeño de trabajo administrativo o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión o las operaciones comerciales generales de su empleador o de los clientes de su empleador, o (B) el desempeño de funciones en la administración de un sistema escolar o establecimiento o institución educativos, o de un departamento o subdivisión de estos, en tareas directamente relacionadas con la instrucción académica o la capacitación allí impartidas; (2) que, de forma habitual y regular, hagas uso de la discreción y el juicio independientes; y (3) (A) que ayude de forma regular y directa a un propietario, o un empleado que trabaje en funciones ejecutivas o administrativas de buena fe, como se define en la Sección 31-60-14 y 31-60-15, o (B) que realice bajo supervisión general trabajos especializados o técnicos que requieren formación, experiencia o conocimientos especiales, o (C) que ejecute tareas y asignaciones especiales bajo supervisión general únicamente; (4) que no dedique más del veinte por ciento, o, en el caso de un empleado de un establecimiento minorista o de prestación de servicios que no dedique más del cuarenta por ciento, de sus horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (3), inclusive, de esta sección; y (5) (A) que sea compensado por sus servicios sobre una base salarial o de honorarios a una tarifa no inferior a cuatrocientos dólares por semana, sin incluir comidas, alojamiento u otras facilidades, o (B) que, si formara parte del personal administrativo académico, sea compensado por sus servicios según lo requerido por el subpárrafo (A) de esta subdivisión o sobre una base salarial que sea al menos igual al salario de ingreso para maestros en el sistema escolar o establecimiento o institución educativos por el que esté empleado, siempre que el empleado reciba una compensación sobre la base salarial o de honorarios a una tarifa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, sin incluir comidas, alojamiento u otras facilidades, y cuyo deber principal consista en la realización del trabajo descrito en la subdivisión (1) de esta sección, que incluye el trabajo que requiere el uso de la discreción y el juicio independiente, cumple todos los requisitos de esta sección.

(b) "Base salarial" [consulte la sección 31-60-14.]

(c) "Base de honorarios" significa el pago de una suma acordada por el cumplimiento de una única tarea, independientemente del tiempo que fuera necesario para su finalización. Solo se permitirá el pago de tarifas por trabajos que sean únicos por naturaleza en lugar de por una serie de trabajos que se repitan una cantidad indefinida de veces y para los que el pago se realice de forma idéntica una y otra vez. El pago según una base de honorarios ascenderá a una tarifa no inferior a la tarifa establecida en la subsección (a) de esta sección.

Sec. 31-60-18. Deducciones y concesiones de valor razonables por manutención y hospedaje Fue revocado

Sec. 31-60-4. Empleados con discapacidad física o mental.

[En este reglamento, se define a una "persona con una discapacidad física o mental" como aquella persona cuyo poder de ingresos se ve afectado por la edad o por una deficiencia o lesión física o mental, y se proporcionan pautas para la modificación del salario mínimo.]

Sec. 31-60-6. Menores de 18 años.

(a) A los efectos de este reglamento, "menor" se refiere a una persona de al menos 16 años pero no mayor de 18 años. Para evitar la reducción de las oportunidades de empleo para menores, y para ofrecer un periodo razonable durante el cual se pueda realizar la capacitación para la adaptación a las condiciones de empleo, un menor puede ser contratado con una modificación del salario mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales, pero a no menos del 85 % del salario mínimo, durante las primeras 200 horas de empleo. Cuando un menor ha trabajado un total de doscientas horas, no puede ser contratado por el mismo empleador ni por ningún otro empleador por un salario inferior al salario mínimo justo. *

*** Esta subsección se modifica en virtud de la ley pública 19-4, una ley que aumenta el salario mínimo justo. Estatutos Generales de Connecticut, Sec. 31-58(j)(5).** Las tarifas para todas las personas menores de 18 años, excepto los menores emancipados, no serán inferiores al ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo durante los primeros noventa días de dicho empleo, o diez días(s) diez centavos por hora, lo que sea mayor, y serán iguales al salario mínimo justo a partir de entonces, excepto en el caso de los programas de capacitación institucional especificamente exentos por el comisionado.

(b) Además de los registros requeridos por la sección 31-66 del suplemento de 1969 a los estatutos generales, cada empleador obtendrá de cada menor que sea contratado con una modificación de la tarifa del salario mínimo justo según lo dispuesto en el presente documento, una declaración de su empleo antes de su fecha de incorporación a su empleo actual. Dicha declaración de empleo anterior, complementada por el registro del empleador actual de las horas trabajadas por el menor mientras trabajaba para él, se considerará una prueba satisfactoria de buena fe por parte del empleador con respecto a su cumplimiento de las disposiciones de este reglamento, siempre que dicho registro cumpla plenamente con los requisitos de los artículos 31-66 de los estatutos generales y la sección 31-60-12.

(c) La desviación de las disposiciones de este reglamento cancelará la modificación del salario mínimo justo dispuesto en el presente documento para todas las horas durante las cuales prevaleció la infracción y cuando dicha fase plázo se pagará el salario mínimo.

Sec. 31-60-7. Estudiantes.

[En este reglamento se incluyen los requisitos que se deben aplicar al comisionado de trabajo para una tarifa por debajo de la mínima en un puesto que no es susceptible de aprendizaje.]

Sec. 31-60-8. Aprendices

[Según este reglamento, los aprendices debidamente registrados por el Consejo de Aprendizaje del Estado de Connecticut de el Departamento de Trabajo no puede ser empleado a menos que el salario mínimo a menos que se haya obtenido permiso recibido del Comisionado del Trabajo a través de un proceso de solicitud.]

Sec. 31-60-9. Uniformes

Con el propósito de esta sección "uniformes" significan los uniformes u otras ropas suministradas por el empleador para que el empleado las use durante el tiempo en que trabaja para el empleador pero que no incluye los artículos que compre el empleado o aquellos artículos de vestuario requeridos por salubridad, comodidad o conveniencia del empleado. Una inconsecuencia (deducción) que no exceda $1.50 por semana o el costo actual, cualquiera sea el menor, puede ser aplicado como parte del pago del mínimo justo para el mantenimiento de los uniformes o para el lavado y limpieza de dichos artículos o uniformes cuando los servicios han sido prestados. Cuando artículos de protección, tales como guantes, botas o delantales son necesarios para salvaguardar al trabajador o para prevenir daños al empleado o son requeridos con el interés de la salubridad, dichas prendas de vestir deben ser proveídos, pagados y mantenidos por el empleador sin imponer cargos a los empleados.

Sec. 31-60-10. Tiempo de viaje

(a) Con el propósito de esta sección "tiempo de viaje" significa el tiempo durante el cual un trabajador esta requerido o permitido a viajar con los propósitos de ir a realizar sus labores de su oficio o trabajo pero no incluye el tiempo de viaje desde su casa a su lugar habitual de trabajo o centro de trabajo o el retorno a su casa, con excepción a las circunstancias descritas en esta regulación.

(b) Cuando un empleado, en el curso de su empleo, es requerido o permitido a viajar con propósitos que beneficia al empleador, dicho tiempo de viaje debe ser considerado como tiempo laborado y debe ser pagado como tal. Gastos incidentales directamente relacionada con o como resultantes de dichos viajes deben ser pagados por el empleador cuando los pagos que hizo el empleado le llevaría su compensación por debajo de la compensación mínima justa.

(c) Cuando un empleado es requerido a que se reporte al inicio de su nueva jornada de trabajo en otro lugar que no sea su centro habitual de trabajo, si dicha tarea requiere que el empleado incurra un tiempo de viaje en exceso del que a este le toma habitualmente para ir de su casa al centro de trabajo, dicho tiempo adicional debe ser considerado tiempo de trabajo normal y se le debe pagar como tal.

(d) Cuando al término del día de trabajo en un lugar, otro que el lugar de trabajo habitual, requiere que el empleado incurra tiempo de viaje en exceso del que normalmente le toma al empleado

Supervisión electrónica

PARA LOS EMPLEADOS DE

_____

En conformidad con §31-48d de los Estatutos Generales de Connecticut, esto servirá como aviso de que este empleador puede utilizar los siguientes tipos de **Supervisión Electrónica** en las actividades y comunicaciones de los empleados;

_____ **Teléfono**
_____ **Cámara (incluye cámaras ocultas)**
_____ **Computadora**
_____ **Radio**
_____ **Por cable**
_____ **Electromagnético**
_____ **Foto electrónico**
_____ **Foto óptico**
_____ **Otro**

Si desea realizar preguntas con respecto a este aviso, contáctese con para obtener más información. _____ **(Representante de la empresa)**

Sección 31-48d. Los empleadores que utilizan supervisión electrónica deben notificar previamente a los empleados.
Excepciones. Multa civil. (a) Según se utiliza en esta sección:

(1) "Empleador" significa toda persona, empresa o corporación, incluido el estado o toda subdivisión política del estado que tiene empleados.

(2) "Empleado" significa toda persona que presta servicios para un empleador en un negocio del empleador, si este tiene derecho a controlar y dirigir a la persona según (A) el resultado que debe lograrse a través de los servicios y (B) los detalles y medios mediante los cuales se logra el resultado; y

(3) "Supervisión electrónica" significa la recopilación de información en las instalaciones de un empleador en relación a las actividades y comunicaciones de los empleados mediante cualquier medio además de la observación directa, incluido el uso de computadora, teléfono, cable, radio, sistemas electromagnéticos, foto electrónicos o foto ópticos, pero no incluye la recopilación de información (A) para propósitos de seguridad en áreas comunes de las instalaciones del empleador que se retiene para el uso público, o (B) que está prohibida por ley estatal o federal.

(b) (1) Excepto lo que se establece en la subdivisión (2) de esta subsección, cada empleador que utilice cualquier tipo de supervisión electrónica debe informar previamente a todos los empleados que puedan verse afectados, y comunicarles los tipos de supervisión que pueden ocurrir. Cada empleador debe publicar, en un lugar visible, a la vista inmediata de los empleados, un aviso sobre los tipos de supervisión electrónica que el empleador podría utilizar. Tal publicación debe constituir ese aviso previo por escrito.

(2) Cuando (A) un empleador tiene razones suficientes para creer que los empleados tienen una conducta que (i) viola la ley, (ii) viola los derechos legales del empleador o de los empleados del empleador, o (iii) crea un ambiente de trabajo hostil, y (B) cuando la supervisión electrónica puede generar evidencia de esta mala conducta, el empleador puede realizar la supervisión sin avisar previamente.

(c) El Comisionado de trabajo puede iniciar una multa civil contra cualquier persona que considere que viola la subsección (b) de esta sección, luego de una audiencia realizada en conformidad con las secciones 4-176e a 4-184, inclusive. La multa civil máxima debe ser quinientos dólares para la primera infracción, mil dólares para la segunda infracción y tres mil dólares para la tercera infracción y cada infracción subsiguiente.

(d) Las disposiciones de esta sección no se aplican para una investigación criminal. Toda información obtenida en el curso de una investigación criminal mediante el uso de supervisión electrónica puede utilizarse en un procedimiento disciplinario contra un empleado.

(P.A.98-142.)

División de Normas Salariales y del Lugar de Trabajo
200 Folly Brook Boulevard, Wethersfield, CT 06109-1114

Discriminación

La Discriminación es Ilegal

La ley en Connecticut prohibe la discriminación en

EMPLEO

Basado en: edad llegar color impedimento específico de aprender estado civil historial pasado o presente de incapacidad mental incapacidad intelectual origen nacional incapacidad física raza creencia religiosa sexo, incluyendo embarazo y hostigamiento sexual, estatus de transgender, identidad de género o expresión, orientación sexual peligros al sistema reproductorio en el lugar de empleo récord criminal (en empleos y licencias por el estado)

En: reclutar emplear referir clasificar ascender publicar anuncios despedir del empleo deponer de un empleo compensación

Por: patrón agencias de empleo gremio obrero

La ley en Connecticut prohibe la discriminación en

VIVIENDA & LUGARES PUBLICOS

Basado en: edad llnaje lactar en un lugar de acomodación publica color condición familial fuente legal de ingresos impedimento específico de aprender estado civil enfermedad mental incapacidad intelectual origen nacional incapacidad física raza creencia religiosa sexo, estatus de transgender, identidad de género o expresión orientación sexual uso y adiestramiento de perros guias Estatus de veterano/a

En: servicios prestados al público rentas o ventas de casas públicas o privadas

La ley en Connecticut prohibe la discriminación en

TRANSACCIONES DE CREDITO

Basado en: edad linaje cequera color impedimento específico de aprender estado civil incapacidad intelectual origen nacional incapacidad física raza creencia religiosa sexo, estatus de transgender, identidad de género o expresión, orientación sexual estado de la unión civil Estatus de veterano/a

En: préstamos hipotecas transacciones de crédito

Si usted cree que ha sido víctima de discriminación ilegal, la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades en Connecticut investiga su caso sin costo a usted. Es ilegal que alguien tome represalias en su contra por someter una queja.

Para asistencia llame:

Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades en Connecticut

	Teléfono	*TDD*	*FAX*
Southwest Region	350 Fairfield Avenue, Bridgeport, CT 06604	203-579-6246	203-579-6246	203-579-6950
West Capitol Region	55 West Main Street, Suite 210, Waterbury, CT 06702	203-805-6579	203-805-6579	203-805-6559
Capitol Region	450 Columbus Blvd Suite2, Hartford, CT 06103	860-566-7710	860-566-7710	860-566-1997
Eastern Region	100 Broadway, Norwich, CT 06360	860-886-5703	860-886-5707	860-886-2550
Administrative Office	450 Columbus Blvd Suite2, Hartford, CT 06103	860-541-3400	860-541-3459	860-246-5419

website: www.ct.gov/CHRO

Este aviso provee información general acerca de la ley en Connecticut y no es para ser considerado equivalente al texto completo.

05/01/2023

Domestic Violence

Commission on Human Rights and Opportunities

cca | VD

VIOLENCIA DOMÉSTICA