



# Labor Law Compliance Center

## CONNECTICUT SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Connecticut Labor Law Posters

Spanish

\*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Administrative Regulations CT01S	All employers	01/25
<b>Discrimination CT02S</b>	<b>All employers</b>	<b>02/25*</b>
Electronic Monitoring CT03S - CT04S	All employers	08/24
Managed Care CT05S	All employers	04/22
Paid Sick Leave CT06S	All employers	01/25
Pregnancy Disability CT07S	All employers	08/23
Sexual Harassment CT08S	All employers	10/19
Unemployment Insurance CT09S	All employers	--/--
Workers' Compensation CT10S	All employers	10/21
Domestic Violence CT11S	All employers	10/22

# Connecticut Labor Law Posters

Spanish

\*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Minimum Wage for Mercantile Trade CT12S	Employers in the Mercantile Trade	01/25
Employment of Minors in Mercantile/Retail CT13S - CT14S	Employers of Minors in the Mercantile/Retail Trade	05/23
Minimum Wage for Restaurant Occupations CT15S	Employers in Restaurant Occupations	01/25
Employment of Minors in Restaurant/Food Services CT16S - CT17S	Employers of Minors in Restaurant/Food Services	04/23



# EMERGENCIA

---

---

**AMBULANCIA:** \_\_\_\_\_

**RESCATE - INCENDIO:** \_\_\_\_\_

**HOSPITAL:** \_\_\_\_\_

**MÉDICO:** \_\_\_\_\_

**ALTERNATIVO:** \_\_\_\_\_

**POLICÍA:** \_\_\_\_\_

# AVISO DE DÍA DE PAGO

PAGOS REGULARES PARA EMPLEADOS DE:

\_\_\_\_\_ (EMPRESA)

SERÁ COMO SIGUE:

POR \_\_\_\_\_

TÍTULO \_\_\_\_\_

**FAVOR DE COLOCAR**

# PROHIBIDO FUMAR O VAPEAR





# LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL.



**COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y OPORTUNIDADES**  
del Estado de Connecticut

**LA LEY DE CONNECTICUT**  
prohíbe la discriminación en

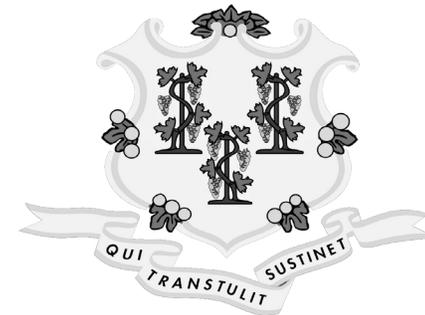
**EMPLEO, VIVIENDA, ALOJAMIENTOS PÚBLICOS Y TRANSACCIONES DE CRÉDITO**

## Basado en

edad  
por ser extranjero/a  
ascendencia  
color  
discapacidad  
(discapacidades intelectuales, mentales, de aprendizaje y físicas, tanto pasadas como actuales, incluyendo, pero no limitándose a, ceguera, sordera, problemas de movilidad, y el uso de un perro guía o un perro guía en entrenamiento)  
estado familiar  
(solo para vivienda)

identidad o expresión de género  
información genética  
(solo para empleo)  
fuente lícita de ingresos  
(solo para vivienda y alojamientos públicos)  
estado civil  
origen nacional  
raza  
creencia religiosa  
sexo  
(incluyendo embarazo, parto y condiciones relacionadas, adaptaciones razonables relacionadas con el embarazo, lactancia materna y acoso sexual)

orientación sexual  
por ser veterano/a  
por ser víctima/o de violencia doméstica  
condena penal  
(solo para empleo y licencias estatales)  
historial penal eliminado  
represalias por actividades protegidas  
(incluyendo quejas presentaciones ante CHRO)



**¿Cree que ha sido víctima de discriminación? Llámenos al (860) 541-3400, escanee el código QR o visite <https://portal.ct.gov/chro> para contactar a la CHRO hoy mismo.**

CT02S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# AVISO

## A LOS EMPLEADOS DE

---

De acuerdo con el §31-48d de los Estatutos Generales de Connecticut, este documento servirá como aviso de que este empleador puede participar en los siguientes tipos de **Monitoreo Electrónico** de las actividades o comunicaciones de los empleados:

- Teléfono**
- Cámara (Incluyendo Cámaras Ocultas)**
- Computadora**
- Radio**
- Alámbrico**
- Electromagnético**
- Fotoelectrónico**
- Foto-óptico**
- Otro** \_\_\_\_\_

Si tiene alguna pregunta respecto a este aviso, comuníquese con

---

(Representante de la Empresa)

para obtener información adicional.



**Sección 31-48d. Los empleadores que realicen monitoreo electrónico deben dar aviso previo a los empleados. Excepciones. Sanción civil.** (a) Como se utiliza en esta sección:

(1) "Empleador" significa cualquier persona, empresa o corporación, incluyendo al estado y cualquier subdivisión política del estado que tenga empleados;

(2) "Empleado" significa cualquier persona que realiza servicios para un empleador en un negocio del empleador, si el empleador tiene el derecho de controlar y dirigir a la persona en cuanto a (A) el resultado que debe lograrse con los servicios, y (B) los detalles y medios por los cuales se logra dicho resultado; y

(3) "Monitoreo electrónico" significa la recopilación de información en las instalaciones del empleador sobre las actividades o comunicaciones de los empleados por cualquier medio que no sea la observación directa, incluyendo el uso de sistemas de computadoras, teléfonos, cables, radios, cámaras, electromagnéticos, fotoelectrónicos o foto-ópticos, pero no incluye la recopilación de información (A) con fines de seguridad en áreas comunes de las instalaciones del empleador que están destinadas al uso público, o (B) que está prohibida por la ley estatal o federal.

(b) (1) Excepto como se indica en la subdivisión (2) de este inciso, cada empleador que realice cualquier tipo de monitoreo electrónico deberá dar aviso previo por escrito a todos los empleados que puedan verse afectados, informándoles sobre los tipos de monitoreo que pueden ocurrir. Cada empleador deberá colocar, en un lugar visible y fácilmente accesible para sus empleados, un aviso sobre los tipos de monitoreo electrónico en los que el empleador pueda participar. Dicha colocación constituirá dicho aviso previo por escrito.

(2) Cuando (A) un empleador tiene motivos razonables para creer que los empleados están involucrados en conductas que (i) violan la ley, (ii) violan los derechos legales del empleador o de los empleados del empleador, o (iii) crean un ambiente laboral hostil, y (B) el monitoreo electrónico puede producir evidencia de esta mala conducta, el empleador puede llevar a cabo el monitoreo sin dar aviso previo por escrito.

(c) El Comisionado de Trabajo puede imponer una sanción civil contra cualquier persona que el comisionado determine que ha violado el inciso (b) de esta sección, después de una audiencia realizada de acuerdo con las secciones 4-176e a 4-184, inclusive. La sanción civil máxima será de quinientos dólares para la primera infracción, mil dólares para la segunda infracción y tres mil dólares para la tercera y cada infracción subsiguiente.

(d) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una investigación criminal. Cualquier información obtenida en el transcurso de una investigación criminal mediante el uso de monitoreo electrónico puede ser utilizada en un procedimiento disciplinario contra un empleado.

(P.A. 98-142)



# El seguro médico es complicado.

## No te preocupes solo



## Asistencia y representación experta y gratuita.

Denegaciones de seguros y apelaciones, errores de facturación y acceso a la atención médica.

Cualquier tipo de cobertura de salud – Comercial, Medicare, HUSKY y otros.

### Hay ayuda.

Llame: 1.866.466.4446

Visite: [ct.gov/oha](http://ct.gov/oha)

Correo electrónico: [Healthcare.Advocate@ct.gov](mailto:Healthcare.Advocate@ct.gov)



Office of the  
Healthcare  
Advocate  
STATE OF CONNECTICUT

A free service of the State of Connecticut.



CT05S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

## AVISO

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

Cada empleador con 25 o más empleados, basado en el número de empleados en su nómina para la semana que contiene el 1 de enero anualmente, deberá proporcionar licencia por enfermedad remunerada anualmente a cada uno de sus empleados en el estado. La licencia por enfermedad remunerada se acumulará comenzando el 1 de enero de 2025 para los empleados actuales, o para los empleados contratados después del 1 de enero de 2025, comenzando en la fecha de empleo del empleado.

#### Acumulación

La acumulación es de 1 hora de licencia por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas al año, elegido por el empleador en un período de 365 días.

- Ningún empleado tendrá derecho a usar más del número máximo de horas acumuladas.

#### Transferencia

Cada empleado podrá transferir hasta 40 horas no utilizadas de licencia por enfermedad acumulada de un año al siguiente.

#### Uso de la Licencia por Enfermedad Remunerada

Un empleado puede usar la licencia acumulada tras 120 días desde su contratación, en incrementos de una hora.

#### Mantenimiento de Registros

Los empleadores deben llevar registros de horas trabajadas y licencia por enfermedad acumulada y utilizada para cada empleado.

#### Pago

Cada empleador deberá pagar a cada empleado por la licencia por enfermedad remunerada a una tasa igual a la mayor de las siguientes:

- el salario por hora normal de ese empleado; o
- la tarifa de salario mínimo justo según la sección 31-58 de los estatutos generales vigente para el período de pago durante el cual el empleado utilizó la licencia por enfermedad remunerada.

#### Razones para el Uso de la Licencia

Un empleado puede usar licencia por enfermedad para su:

- enfermedad, lesión o condición de salud;
- el diagnóstico, atención o tratamiento médico de su enfermedad mental o física, lesión o condición de salud;
- atención médica preventiva; o
- día de bienestar mental.

Un empleado puede usar licencia por enfermedad para:

- enfermedad, lesión o condición de salud;
- diagnóstico, atención o tratamiento médico de una enfermedad o lesión; o
- atención médica preventiva.

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad cuando:

- el lugar de trabajo del empleador; o
- el cierre de la escuela o lugar de cuidado de un familiar por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública.

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad pagada si una autoridad de salud, su empleador, o un proveedor médico determina que él o su familiar representa un riesgo de salud por exposición a una enfermedad transmisible.

Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad remunerada si él o un miembro de su familia es víctima de violencia familiar o agresión sexual:

- para atención médica o asesoramiento psicológico u otro tipo de apoyo por lesión o discapacidad física o psicológica;
- para obtener servicios de apoyo a víctimas;
- para mudarse por violencia familiar o agresión sexual;
- para participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de dicha violencia familiar o agresión sexual.

"Familiar" significa un cónyuge, hermano, hijo, abuelo, nieto o padre de un empleado, o un individuo que está relacionado con el empleado por lazos de sangre o por afinidad cuya asociación cercana el empleado demuestra ser equivalente a esas relaciones familiares.

#### Documentación

Ningún empleador requerirá que un empleado proporcione documentación que demuestre que la licencia por enfermedad remunerada se está tomando por una razón cubierta por la ley de licencia por enfermedad remunerada.

#### Prohibición de Represalias o Discriminación

Ningún empleador tomará acciones de represalia o discriminará contra un empleado porque el empleado:

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

#### Negociación Colectiva

La ley no disminuirá los derechos de los empleados bajo acuerdos colectivos ni anulará acuerdos vigentes antes del 1 de enero de 2012 o el 1 de julio de 2012, según el capítulo 319pp.

#### Proceso de Queja

Un empleado afectado por una violación de la ley puede presentar una queja al Comisionado de Trabajo, quien podrá realizar una audiencia y luego imponer una sanción civil o otorgar otra solución.

Los empleados pueden presentar una queja en el sitio web del Departamento de Trabajo: [https://portal.ct.gov/dol/divisions/wage-and-workplace-standards/wage-complaint?language=en\\_US](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 Remunerada. Por favor, contacte a su oficina de Recursos Humanos para obtener información adicional.**

Vigente el 1/1/25



**AVISO**  
**Estatutos Generales de Connecticut §§ 46a-60(a), (b)(7), (d)(1)**  
**Discriminación y Adaptación por Embarazo en el Lugar de Trabajo**

**Empleadores Cubiertos**

Los empleadores con al menos un empleado deben cumplir con las leyes de antidiscriminación y adaptación relacionadas con el embarazo, parto y lactancia.

**Prohibición de la Discriminación**

Ningún empleador puede discriminar a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, parto u otras condiciones relacionadas (por ejemplo, amamantar o extraer leche en el trabajo).

Las conductas discriminatorias prohibidas incluyen:

- Despedir a una empleada debido a su embarazo, parto o condición relacionada
- Negar una licencia razonable por discapacidad debido al embarazo (por ejemplo, reposo en cama prescrito por un médico durante el período de recuperación de 6-8 semanas después del parto)\*
- Negar los beneficios de discapacidad o licencia acumulados bajo los planes mantenidos por el empleador
- No reinstalar a la empleada en su trabajo original o en un puesto equivalente después de la licencia
- Limitar, segregar o clasificar a la empleada de una manera que le prive de oportunidades de empleo
- Discriminarla en los términos o condiciones de empleo

\*Nota: No se requiere que la empleada tenga un tiempo determinado de empleo previo para que se le conceda una licencia protegida por ley bajo esta normativa.

**Adaptación Razonable**

Un empleador debe proporcionar una adaptación razonable a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, parto o la necesidad de amamantar o extraer leche en el trabajo.

Las adaptaciones razonables incluyen, pero no se limitan a:

- Permitirle sentarse mientras trabaja
- Descansos más frecuentes o prolongados
- Descanso periódico
- Asistencia con labores manuales
- Reestructuración del trabajo
- Asignaciones de trabajo liviano
- Horarios de trabajo modificados
- Transferencias temporales a trabajos menos exigentes o peligrosos
- Tiempo libre para recuperarse del parto (prescrito por un médico, típicamente de 6 a 8 semanas)
- Tiempo de descanso y instalaciones adecuadas (no un baño) para extraer leche

**Negativa de Adaptación Razonable**

Ningún empleador puede discriminar a una empleada o solicitante de empleo al negar una adaptación razonable debido al embarazo.

Las conductas discriminatorias prohibidas incluyen:

- No proporcionar adaptaciones razonables (y no representan una carga excesiva)\*\*
- Negar oportunidades laborales a una empleada o solicitante de empleo debido a la solicitud de una adaptación razonable

- Obligar a una empleada o solicitante a aceptar una adaptación razonable cuando no tiene limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo o la adaptación no es necesaria para realizar las funciones esenciales del trabajo
- Requerir que una empleada tome una licencia cuando se podría haber hecho una adaptación razonable en su lugar

\*\* Nota: Para demostrar una carga excesiva, el empleador debe mostrar que la adaptación requeriría una dificultad o gasto significativo a la luz de sus circunstancias.

**Prohibición de Represalias**

Se prohíbe a los empleadores tomar represalias contra una empleada debido a una solicitud de adaptación razonable.

**Requisitos de Aviso**

Los empleadores deben colocar o proporcionar este aviso a todos los empleados existentes antes del 28 de enero de 2018; a una empleada existente dentro de los 10 días posteriores a que ella notifique al empleador sobre su embarazo o condiciones relacionadas; y a los nuevos empleados al comenzar su empleo.

**Proceso de Queja**

CHRO

Cualquier empleado afectado por una violación de estos estatutos puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (CHRO). Los demandantes tienen 300 días desde la fecha del presunto acto de discriminación, o desde el momento en que razonablemente se enteraron de la discriminación, para presentar una queja. Es ilegal que alguien tome represalias contra usted por presentar una queja.

Número principal de CHRO: 860-541-3400

Sitio web de CHRO: <https://portal.ct.gov/CHRO>

Enlace de CHRO "Cómo presentar una queja por discriminación":

<https://portal.ct.gov/CHRO/Complaint-Process/Complaint-Process/How-to-File-a-Discrimination-Complaint>

Además, las mujeres a quienes se les niegue el derecho a amamantar o extraer leche en el trabajo, o que sean discriminadas o sufran represalias por hacerlo, también pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Connecticut (DOL).

Número de teléfono del DOL: 860-263-6791

Formulario de queja del DOL:

<https://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/forms-wwsInstruct.htm>





## **EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL**

*y está prohibido por*

**La Ley de Prácticas de Empleo de Discriminación de Connecticut, y  
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964**

El acoso sexual significa: "Cualquier avance sexual no deseado, o solicitud de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual cuando:

- (1) La sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo;
- (2) La sumisión o rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o
- (3) Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".

Las personas que participan en actos de acoso sexual pueden recibir sanciones civiles y penales.

<b>Ejemplos de acoso sexual</b>	<b>Remedios para el acoso sexual</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Avances sexuales no deseados</li><li>• Comentarios sugestivos o lascivos</li><li>• Abrazos, toques o besos no deseados.</li><li>• Solicitudes de favores sexuales.</li><li>• Represalias por quejarse por acoso sexual.</li><li>• Carteles, dibujos animados o dibujos despectivos o pornográficos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Órdenes de cesar y desistir</li><li>• Pago atrasado</li><li>• Daños compensatorios</li><li>• Contratación, promoción o reinstalación</li><li>• Daños por angustia emocional</li></ul>

La ley de Connecticut requiere que se presente una queja escrita ante la Comisión dentro de los 300 días del presunto acoso si ocurrió a partir del 1 de octubre de 2019. Para el acoso que ocurra antes del 1 de octubre de 2019, las quejas deben presentarse dentro de los 180 días.

***Si siente que ha sufrido discriminación, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut al 860-541-3400, llamada gratuita al 1-800-477-5737, o en [www.ct.gov/CHRO](http://www.ct.gov/CHRO)***



Su empleador está sujeto a la

# LEY ESTATAL DE SEGURO DE DESEMPLEO

Bajo esta ley, su empleador debe contribuir al Fondo de Seguro de Desempleo de Connecticut, sin realizar deducciones de su salario para ese propósito. El fondo se utiliza para pagar beneficios a los trabajadores desempleados que cumplen con los requisitos de la ley.

**SI USTED QUEDA DESEMPLEADO** y está en condiciones de trabajar y desea trabajar:

1. Solicite a su empleador un Aviso de Desempleo.
2. Siga las instrucciones del Aviso de Desempleo para presentar una reclamación de beneficios o contacte a un Centro de Empleo local. *No espere si el aviso se retrasa*; puede reclamar sin él y hacerlo antes de que se determine su elegibilidad.
3. Al presentar su reclamación, se le proporcionará información sobre servicios relacionados con el empleo disponibles en los Centros de Empleo locales, la agencia estatal de empleo que trabaja sin cargo para conectar a los solicitantes de empleo con los empleadores.
4. Presente reclamaciones para semanas posteriores de beneficios por desempleo según las instrucciones que reciba al presentar su reclamación.

Si trabaja menos de su semana laboral normal, puede ser elegible para beneficios parciales. Tan pronto como sepa que sus ingresos son por menos de un trabajo a tiempo completo, llame al Centro de Empleo local para obtener instrucciones sobre cómo presentar la reclamación.

Sitio web de Internet:  
[www.ctdol.state.ct.us](http://www.ctdol.state.ct.us)

Comisionado de Trabajo del Estado  
Administrador, Ley del Seguro de  
Desempleo

*Las direcciones de los Centros de Empleo locales se encuentran en las páginas azules de los directorios telefónicos bajo el DEPARTAMENTO DE TRABAJO.*

CT09S



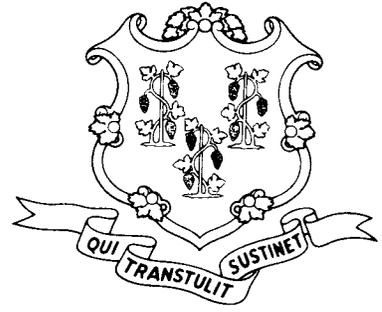
Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# AVISO

## A LOS EMPLEADOS



Comisión de Compensación para  
Trabajadores del Estado de Connecticut

Revisado 01-10-2021

La Ley de Compensación para Trabajadores (Capítulo 568 de los Estatutos Generales de Connecticut) requiere que su empleador,

le brinde beneficios en caso de lesión o enfermedad ocupacional durante el curso de su empleo.

La sección 31-294b de la Ley de Compensación para Trabajadores establece: "Cualquier empleado que haya sufrido una lesión en el curso de su empleo deberá informar inmediatamente de la lesión a su empleador, o a una persona que represente a su empleador. Si el empleado no informa de la lesión de inmediato, el juez de derecho administrativo puede reducir la adjudicación de la compensación proporcionalmente a cualquier perjuicio que encuentre que el empleador ha sufrido debido a la falta de reporte, siempre que la carga de la prueba con respecto a dicho perjuicio recaiga sobre el empleador." Un informe de lesión realizado por el empleado NO es una notificación oficial por escrito de un reclamo de beneficios de compensación para trabajadores; el Formulario 30C de la Comisión de Compensación para Trabajadores es necesario para cumplir con este requisito.

**NOTA: Debe cumplir con la Ley Pública 17-141 (ver el siguiente recuadro, a continuación) al presentar un reclamo de compensación.**

La COMPAÑÍA DE SEGUROS o ADMINISTRADOR DE AUTOSEGURO es:

Nombre \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Ciudad/Pueblo \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Código Postal \_\_\_\_\_

Plan de Atención Médica Aprobado  Sí  No

La oficina de la Comisión de Compensación para Trabajadores del Estado de Connecticut para este lugar de trabajo se encuentra en:

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Ciudad/Pueblo \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Código Postal \_\_\_\_\_

La Ley Pública 17-141 permite a un empleador la opción de designar y colocar, "en el lugar de trabajo donde se exhiben prominentemente otros avisos de leyes laborales requeridos por el Departamento de Trabajo" y en el sitio web de la Comisión de Compensación para Trabajadores [wcc.state.ct.us], un lugar donde los empleados deben presentar reclamos de compensación.

Si su empleador ha indicado un lugar a continuación, **DEBE** presentar su reclamo de compensación allí. Al presentar su reclamo, también está obligado por ley a enviarlo por correo certificado.

Si el espacio a continuación está en blanco, pregunte a su empleador dónde presentar su reclamo.

Nombre del Empleador \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Ciudad/Pueblo \_\_\_\_\_ Estado \_\_\_\_\_ Código Postal \_\_\_\_\_

ESTE AVISO DEBE ESTAR EN LETRA DE NO MENOS DE DIEZ PUNTOS EN NEGRITA Y PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE EN CADA LUGAR DE EMPLEO. LA FALTA DE PUBLICACIÓN DE ESTE AVISO SOMETERÁ AL EMPLEADOR A UNA SANCIÓN ESTATUTARIA (Sección 31-279 C.G.S.).

Fecha de Publicación: \_\_\_\_\_

Cualquier pregunta sobre sus derechos bajo la ley o las obligaciones del empleador o la compañía de seguros debe dirigirse al empleador, a la compañía de seguros o a la Comisión de Compensación para Trabajadores (1-800-223-9675).



# RECURSOS PARA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN CONNECTICUT

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento coercitivo y controlador que puede incluir abuso emocional, abuso psicológico, abuso físico, abuso sexual y/o abuso financiero. Es el resultado del sentimiento de una persona de tener derecho a ejercer poder y control sobre su pareja o un miembro de la familia y su elección de emplear comportamientos abusivos para obtener y mantener ese poder y control. El patrón de comportamiento abusivo está diseñado para hacer que la víctima dependa del agresor, dejando a la víctima sintiéndose asustada, confundida e insegura acerca de su capacidad para sobrevivir por sí misma, ya sea financiera u de otra manera.

Si una persona o alguien conocido está experimentando una relación abusiva, hay ayuda disponible. Ya sea que necesite información, ayuda o simplemente a alguien con quien hablar, están presentes para escuchar.



Centro de información y recursos sobre la violencia doméstica de Connecticut

**CTSafeConnect.org | 888.774.2900**

**LLAME • TEXTO • CHAT • CORREO • 24/7**

CTSafeConnect

Todos los servicios son seguros, gratuitos, confidenciales y voluntarios.

Los defensores de Safe Connect pueden ayudarle a considerar opciones y conectarle con una de las 18 organizaciones locales de violencia doméstica de CCADV para recibir servicios como consejería, grupos de apoyo, defensa para acceder a necesidades básicas, defensa en la corte, defensa infantil adecuada para la edad y apoyo para encontrar refugio y otras opciones de vivienda.

---

## ES ILEGAL DISCRIMINAR A ALGUIEN BASÁNDOSE EN SU ESTATUS COMO VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

El empleador no puede tratar a una persona de manera diferente ni tomar medidas en su contra basándose en su estatus como víctima de violencia doméstica, ni tampoco puede negar un permiso razonable de ausencia para ciertos asuntos relacionados con el abuso que la persona o sus hijos dependientes hayan experimentado, incluyendo:

- (i) Atender lesiones causadas por violencia doméstica, incluyendo las de un niño;
- (ii) Recibir servicios de un centro de violencia doméstica o crisis por violación;
- (iii) Recibir apoyo psicológico relacionado con la violencia doméstica, incluso para un niño;
- (iv) Tomar medidas para aumentar la seguridad ante futuros incidentes de violencia doméstica, incluyendo reubicación temporal o permanente; o
- (v) Obtener servicios legales, ayudar en la persecución del delito o participar de otra manera en procedimientos legales relacionados con la violencia doméstica.

***Si siente que ha sido discriminado debido a su estatus como víctima de violencia doméstica o si se le ha negado un permiso razonable para tratar asuntos relacionados con el abuso, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut al 860-541-3400, Línea Gratuita en CT 1-800-477-5737, o en línea en [www.ct.gov/CHRO](http://www.ct.gov/CHRO)***



**ORDENES OBLIGATORIAS 7A Y 7B**

**Este aviso debe ser colocado y mantenido en todos los lugares donde trabajen las personas cubiertas por esta orden.**

Las consultas o quejas por violación de esta orden deben enviarse a: División de Normas Salariales y del Lugar de Trabajo, Departamento de Trabajo, Wethersfield, CT 06109-1114

**ESTADO DE CONNECTICUT**

DEPARTAMENTO DE TRABAJO - NORMAS SALARIALES Y DEL LUGAR DE TRABAJO  
COMERCIO MERCANTIL

Sitio web: [www.ct.gov/dol](http://www.ct.gov/dol)

**Tarifas Mínimas de Salario Justo para Personas Empleadas en el Comercio Mercantil.**

**Sec. 31-62-D1. DEFINICIONES** Como se utiliza en las secciones 31-62-D1 a 31-62-D11, inclusive:

(a) "Comisiones" son ganancias basadas en ventas, logradas por una suma fija por venta o un porcentaje de las ventas de un individuo o grupo.

(b) "Empleado" significa una persona empleada o permitida para trabajar en cualquier ocupación en el comercio mercantil.

(c) "Comercio mercantil" significa la venta al por mayor o al por menor de productos y cualquier operación complementaria o incidental a esta, incluyendo, pero no limitado a, compra, entrega, mantenimiento, trabajo de oficina, de almacén y administrativo. Los empleados de reparación y servicio pueden ser excluidos si la mayor parte de sus funciones no está relacionada con el comercio mercantil tal como se define aquí.

(d) "Menor" significa una persona de menos de dieciocho años de edad.

(e) "Working time" includes all time during which an employee is required to be on duty or at prescribed premises whether or not work is then provided by the employer; or during which an employee is permitted to work though required not to do so.

**Sec. 31-62-D2. SE ORDENA EL SIGUIENTE SALARIO MÍNIMO:** Desde el 1-7-2022, mínimo \$14.00 por hora. Desde el 1-6-2023, mínimo \$15.00 por hora. El 1-1-24, se ajustará según el cambio en el índice de costo de empleo del Departamento de Trabajo de EE. UU., redondeado al centavo más cercano.

(b) **PRINCIPIANTES.** Para las primeras 200 horas en la industria, no menos del 85% del salario mínimo y no menos del salario mínimo después.\*

\*Este inciso ha sido modificado por la Ley P.A. 19-4, Una Ley para Aumentar el Salario Mínimo Justo. CGS Sec. 31-58(i)(5). Las tarifas para todas las personas menores de dieciocho años, excepto los menores emancipados, no serán inferiores al ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo durante los primeros noventa días de empleo, o diez dólares y diez centavos por hora, lo que sea mayor, y serán iguales al salario mínimo justo después de eso, excepto en programas de capacitación institucional específicamente exentos por el comisionado.

(c) **TIEMPO EXTRA.** Una vez y media la tarifa regular de pago del empleado después de 40 horas a la semana.

(d) **GANANCIAS DIARIAS MÍNIMAS GARANTIZADAS.** Un empleado que, a solicitud o permiso del empleador, se presente a trabajar, recibirá un mínimo de cuatro horas de pago a su tarifa regular. Para empleos de menos de cuatro horas, acordados por escrito y aprobados por el Departamento de Trabajo, se puede renunciar a esta provisión, asegurando que el pago diario mínimo sea al menos el doble de la tarifa mínima por hora aplicable.

**Sec. 31-62-D3. PAGO DE SALARIOS.** Cada empleado deberá recibir semanalmente un salario no inferior al mínimo establecido en esta orden, y todas las comisiones, según se definen aquí, se liquidarán al menos una vez al mes.

**Sec. 31-62-D4. TARIFA REGULAR POR HORA.** Cada empleador deberá establecer una tarifa regular por hora para los empleados cubiertos por esta orden. Cuando un empleado recibe comisiones total o parcialmente por sus ganancias, la tarifa regular por hora para el cálculo del tiempo extra se determinará dividiendo las ganancias totales del empleado entre el número de horas de la semana laboral habitual, según se respalda en los registros de WETHERSFIELD, CONNECTICUT  
PROMULGADO EL 24 DE DICIEMBRE DE 2024

tiempo realizados de acuerdo con las disposiciones de la sección 31-62-D8.

**Sec. 31-62-D5. CÁLCULO DEL TIEMPO.** Todo el tiempo se calculará en la unidad más cercana de quince minutos.

**Sec. 31-62-D6. PRINCIPIANTES. \***

\*Esta sección ha sido modificada por la Ley P.A. 19-4, Una Ley para Aumentar el Salario Mínimo Justo. CGS Sec. 31-58(i)(5). Las tarifas para todas las personas menores de dieciocho años, excepto los menores emancipados, no serán inferiores al ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo durante los primeros noventa días de empleo, o diez dólares y diez centavos por hora, lo que sea mayor, y serán iguales al salario mínimo justo después de eso, excepto en programas de capacitación institucional específicamente exentos por el comisionado.

**Sec. 31-62-D7. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.** Cualquier empleado cuya capacidad de ganancias haya sido afectada por una discapacidad física o mental puede recibir un salario inferior al mínimo, siempre que el empleador obtenga un permiso específico en cada caso del Departamento de Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Sección 31-67 de los estatutos generales.

**Sec. 31-62-D8. REGISTROS.** El empleador deberá mantener disponibles en el lugar de trabajo, durante un período de tres años, registros precisos y legibles en tinta para cada empleado, como sigue: (1) su nombre; (2) su dirección; (3) sus certificados de trabajo como prueba de edad si es un empleado menor (de dieciséis a dieciocho años); (4) su ocupación; (5) salarios totales pagados en cada período de pago; (6) sus horas de trabajo diarias y semanales, mostrando las horas de inicio y fin de cada período de trabajo. No es necesario mantener registros de horas diarias y semanales para los empleados que califiquen para la exención de los requisitos de horas extras de esta orden, siempre que los salarios pagados sean al menos el mínimo requerido en esta orden. Con permiso del Comisionado de Trabajo o su representante autorizado, los registros de salarios pueden guardarse en lugares designados fuera del lugar de trabajo. Los registros de horas trabajadas para cada empleado para quien se requiera dicho registro deberán estar disponibles en el lugar de empleo para su inspección en todo momento razonable.

**Sec. 31-62-D9. COOPERATIVE STUDENTS.** Derogada.

**Sec. 31-62-D10. EMPLEO BAJO OTRAS ÓRDENES DE SALARIO MÍNIMO O PARA EL CUAL NO SE HA PROMULGADO UNA ORDEN DE SALARIO.** Las disposiciones de estas regulaciones se aplicarán a cualquier trabajador involucrado en el comercio mercantil, tal como se define aquí, durante todo el período de trabajo, a menos que esté involucrado parcialmente en una ocupación cubierta por otra orden de salario o en una ocupación para la cual no se ha promulgado ninguna orden de salario y el tiempo dedicado a cada ocupación esté segregado y registrado.

**Sec. 31-62-D11. SIN CARGO POR UNIFORMES U OTRAS FACILIDADES.** El costo de los uniformes u otras facilidades requeridas por el empleador como condición de empleo, y el costo razonable de su mantenimiento, no pueden ser cargados al empleado si tal gasto resultaría en el pago de un salario inferior al mínimo establecido en esta orden.

**Sec. 31-69 SANCIÓN. (a)** Cualquier empleador o su agente, o el funcionario o agente de cualquier corporación, que despidiera o de cualquier otra manera discrimine contra un empleado porque dicho empleado ha servido o está a punto de servir en una junta de salarios, o ha testificado o está a punto de testificar ante cualquier junta de salarios o en cualquier otra investigación o procedimiento bajo o relacionado con esta parte, o porque dicho empleador cree que tal empleado puede servir en cualquier junta de salarios o puede testificar ante cualquier junta de salarios o en cualquier investigación o procedimiento bajo esta parte, será multado con no menos de cien dólares ni más de cuatrocientos dólares.

(b) Cualquier empleador o el funcionario o agente de cualquier corporación que pague o acuerde pagar a un empleado menos de las tarifas aplicables a dicho empleado bajo las disposiciones de esta parte o una orden de salario mínimo justo será: (1) multado con no menos de cuatro mil dólares ni más de diez mil dólares o encarcelado por no más de cinco años, o ambas cosas, por cada infracción si el monto total de todos los salarios no pagados adeudados a un empleado es más de dos mil dólares; (2) multado con no menos de dos mil ni más de cuatro mil dólares o encarcelado por no más de un año, o ambas cosas, por cada infracción si el monto total de todos los salarios no pagados adeudados a un empleado es más de mil dólares pero no más de dos mil dólares; (3) multado con no menos de mil ni más de dos mil dólares o encarcelado por no más de seis meses, o ambas cosas, por cada infracción si el monto total de todos los salarios no pagados adeudados a un empleado es más de quinientos pero no más de mil dólares; o (4) multado con no menos de cuatrocientos ni más de mil dólares o encarcelado por no más de tres meses, o ambas cosas, por cada infracción si el monto total de todos los salarios no pagados adeudados a un empleado es de quinientos dólares o menos.

(c) Cualquier empleador, su funcionario o agente, o el funcionario o agente de cualquier corporación, empresa o sociedad, que no mantenga los registros requeridos bajo esta parte o por reglamento hecho de acuerdo con esta parte, o que no proporcione dichos registros al comisionado o a cualquier representante autorizado del comisionado, cuando se le solicite, o que se niegue a admitir al comisionado o su representante autorizado en su lugar de trabajo, o que obstaculice o retrase al comisionado o su representante autorizado en el desempeño de sus deberes en la ejecución de esta parte, será multado con no menos de cincuenta dólares ni más de doscientos dólares. Cada día de incumplimiento para mantener los registros requeridos bajo esta parte o para proporcionarlos al comisionado o cualquier representante autorizado del comisionado constituirá una infracción separada, y cada día de negarse a admitir o de obstaculizar o retrasar al comisionado o su representante autorizado constituirá una infracción separada.

(d) Nada en esta parte se considerará que interfiere, obstaculiza o de ninguna manera disminuye el derecho de los empleados a negociar colectivamente con sus empleadores a través de representantes de su propia elección para establecer salarios o condiciones de trabajo superiores al mínimo aplicable bajo esta parte.

**SALARIO MÍNIMO:**  
El salario mínimo se indexa anualmente cada año, vigente a partir del 1 de enero.

**\$16.35 por hora vigente del 1-1-2025 al 31-12-2025**  
(P.A. 19-4)



DORA SENKOW DIRECTORA INTERINA

CT12S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Empleo de Menores en Comercios/Ramas Minoristas

## Restricciones de Tiempo y Horario para Personas Menores de 18 Años

### Durante las semanas escolares (16-17 años de edad):

- De 6 a.m. a 10 p.m. (Si no hay escuela al día siguiente, las horas permitidas se extienden hasta las 11 p.m. o medianoche si se trabaja en un supermercado de más de 3,500 pies cuadrados).
- No más de 6 horas por día/32 horas por semana/6 días por semana.
- No más de 8 horas por día en días sin clases o días que no preceden a un día escolar (normalmente viernes, sábado o domingo).

### Durante las semanas sin clases (16-17 años de edad):

- 8 horas por día/48 horas por semana - no más de 6 días por semana.



### Menores que han abandonado la escuela

están sujetos a las restricciones de las semanas sin clases.

**Menores de 15 Años** pueden trabajar como empacadores, cajeros o encargados de existencias en la mayoría de los comercios minoristas solo durante las semanas sin clases, hasta 8 horas por día, 40 horas por semana, entre 7 a.m. y 7 p.m. Del 1 de julio al Día del Trabajo, pueden trabajar hasta las 9 p.m. Las tiendas de alimentos pueden emplearlos solo los sábados durante el año escolar, hasta 7 p.m., por no más de 8 horas.

## Salario Mínimo

\$14.00 por hora a partir del 1 de julio de 2022

\$15.00 por hora a partir del 1 de junio de 2023

Indexado anualmente al costo de vida a partir del 2 de enero de 2024.

Los menores pueden recibir el 85% del salario mínimo durante sus primeros 90 días de empleo.

**Se requiere una Declaración de Edad/Papel de Trabajo para todos los empleados menores de 18 años.**

### Las consultas o quejas por violaciones deben enviarse a:

Departamento de Trabajo de Connecticut - División de Normas de Salarios y Lugar de Trabajo  
200 Folly Brook Boulevard - Wethersfield, CT 06109  
(860) 263-6791 - [www.ct.gov/dol](http://www.ct.gov/dol)

Este aviso debe colocarse en un lugar visible en las salas donde se emplean menores. Vea las leyes aplicables en el reverso.



**Sec. 31-23. Prohibición del empleo de menores en ciertas ocupaciones. Excepciones.** (a) Ningún menor menor de dieciséis años de edad deberá ser empleado o se le permitirá trabajar en ninguna industria de manufactura, mecánica, mercantil o teatral, restaurante o comedor público, o en ninguna bolera, establecimiento de limpiabotas o barbería, siempre y cuando el Comisionado de Trabajo pueda autorizar dicho empleo de cualquier menor entre las edades de catorce y dieciséis que esté inscrito en (1) una escuela pública en un programa de estudio-trabajo según lo definido y aprobado por el Comisionado de Educación y el Comisionado de Trabajo o en un programa establecido conforme a la sección 10-20a, o (2) un programa de trabajo-recreación de verano patrocinado por un municipio, ciudad o distrito o por una agencia de desarrollo de recursos humanos que haya sido aprobada por el Comisionado de Trabajo, o ambos, y siempre y cuando las prohibiciones de esta sección no se apliquen a ningún menor mayor de catorce años que esté bajo probación vocacional conforme a una orden del Tribunal Superior como se establece en la sección 46b-140 o a cualquier menor mayor de catorce años que haya sido colocado en libertad provisional vocacional por el Comisionado de Niños y Familias.

(d) Cada persona que emplee a un menor de edad inferior a dieciocho años deberá obtener un certificado que indique la edad de dicho menor conforme a lo establecido en la sección 10-193. Dichos certificados deberán mantenerse archivados en el lugar de empleo y estarán disponibles en todo momento durante las horas laborales para los inspectores del Departamento de Trabajo.

**Sec. 31-13. Horas de trabajo de menores, personas mayores y personas con discapacidad en establecimientos mercantiles. (a)**

Ninguna persona menor de dieciocho años que no esté inscrita ni haya egresado de una institución educativa secundaria deberá ser empleada en ningún establecimiento mercantil por más de ocho horas en un solo día, o más de seis días en cualquier semana del calendario, o más de cuarenta y ocho horas en cualquier semana del calendario.

(b) Si el Comisionado de Trabajo determina, a solicitud de un empleador, que existe una emergencia o que la demanda estacional o pico impone una carga inusual y temporal sobre algún establecimiento mercantil, cualquier persona menor de dieciocho años puede ser empleada en dicho establecimiento por no más de diez horas en un día ni más de cincuenta y dos horas en cualquier semana del calendario, pero el número total de semanas de dicho empleo en cualquier periodo de doce meses no debe exceder de ocho.

(c) Ninguna persona menor de dieciocho años que esté inscrita en una institución de educación secundaria deberá ser empleada en ningún establecimiento mercantil por más de (1) seis horas en cualquier día escolar regularmente programado, a menos que el día escolar regularmente programado sea inmediatamente anterior a un día no escolar, o ocho horas en cualquier otro día, y (2) treinta y dos horas en cualquier semana del calendario durante la cual la escuela en la que dicha persona está inscrita esté en sesión, o cuarenta y ocho horas en cualquier otra semana del calendario durante la cual la escuela en la que dicha persona está inscrita no esté en sesión. No obstante cualquier disposición de esta sección, las horas en que tal persona participe en una experiencia laboral que forme parte de un plan educativo aprobado, programa cooperativo o programa de escuela a trabajo no serán contabilizadas contra los límites diarios o semanales establecidos en esta sección.

(d) Cada empleador en cualquier establecimiento de este tipo deberá colocar en un lugar visible en cada sala donde dichas personas sean empleadas un aviso, cuyo formato será proporcionado por el Comisionado de Trabajo, indicando específicamente las horas de trabajo requeridas de dichas personas en cada día de la semana, y el empleo de cualquiera de estas personas por un tiempo mayor al indicado constituirá una violación de esta sección.

(e) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a los empleados asalariados permanentes en posiciones ejecutivas, gerenciales o de supervisión, exceptuados de las disposiciones de la parte I del capítulo 5581, que reciban un salario regular no inferior al mínimo fijado para dicho empleo en cualquier orden de salario o regulación administrativa emitida bajo la autoridad de dicha parte, ni a las personas menores de dieciocho años que hayan egresado de una institución educativa secundaria.

**Sec. 31-14. Trabajo nocturno de menores regulado. (a)** Ninguna persona menor de dieciocho años deberá ser empleada en ningún establecimiento de manufactura, mecánico o mercantil entre las diez de la noche y las seis de la mañana, excepto que dichas personas puedan ser empleadas en cualquier establecimiento de manufactura, mecánico o mercantil hasta las once de la noche o en cualquier supermercado hasta las doce de la medianoche en cualquier noche que no preceda a un día escolar regularmente programado. Ninguna de estas personas puede ser despedida o discriminada de ninguna manera por negarse a trabajar después de las diez de la noche.

**Sec. 31-15a. Criminal penalty.** Any employer, officer, agent or other person who violates any provision of section 31-12, 31-13 or 31-14, subsection (a) of section 31-15 or section 31-18, 31-23 or 31-24 shall be fined not less than two thousand nor more than five thousand dollars or imprisoned not more than five years, or both, for each offense.

**Sec. 31-69a. Penalización adicional. (a)** Además de las sanciones previstas en este capítulo y el capítulo 568, cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición de este capítulo o el inciso (g) de la sección 31-288, será responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil de trescientos dólares por cada violación de dichos capítulos y por cada violación del inciso (g) de la sección 31-288. **(b)** Además de las sanciones previstas en este capítulo y el capítulo 557, cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición de la sección 31-12, 31-13 o 31-14, el inciso (a) de la sección 31-15 o la sección 31-18, 31-23 o 31-24, será responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil de seiscientos dólares por cada violación de dichas secciones.



# PUBLIQUE Y MANTENGA PUBLICADO DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEER

## Orden Obligatoria No. 8

Cualquier Consulta o Queja por Violación de esta Orden debe enviarse a la División de Normas de Salarios y Lugar de Trabajo, Departamento de Trabajo, 200 Folly Brook Blvd., Wethersfield, CT 06109-1114.

## ESTADO DE CONNECTICUT

### TARIFAS MÍNIMAS DE SALARIO JUSTO PARA PERSONAS EMPLEADAS EN LAS OCUPACIONES DE RESTAURANTES Y RESTAURANTES DE HOTELES

Sitio Web: [www.ct.gov/dol](http://www.ct.gov/dol)

#### SEC. 31-62-E1. ORDEN DE SALARIO:

##### (a) TARIFA: SE ESTABLECEN LOS SIGUIENTES SALARIOS MÍNIMOS:

**\$16.35 por hora el 1-1-25, excepto aquellas personas empleadas bajo esta orden de salario como empleados de servicio. Los meseros deberán recibir \$6.38 por hora más propinas el 1-1-25 y los bartenders deberán recibir \$8.23 por hora más propinas el 1-1-25.**

##### (b) GANANCIAS DIARIAS MÍNIMAS

**GARANTIZADAS:** Un empleado que se presente regularmente a trabajar, a menos que reciba un aviso adecuado el día anterior indicando lo contrario, o cualquier empleado llamado a trabajar en un día determinado, deberá tener asegurado un mínimo de dos horas de ganancias a no menos del salario mínimo si el empleado está capacitado y dispuesto a trabajar durante ese tiempo. Si el empleado no está dispuesto o no puede trabajar el número de horas necesario para asegurar la garantía de dos horas, una declaración firmada por el empleado en apoyo de esta situación debe estar archivada como parte de los registros del empleador. (c) **TRABAJO EN EL SÉPTIMO DÍA CONSECUTIVO:** No menos de una vez y media la tarifa mínima por todo el tiempo trabajado en el séptimo día consecutivo. (d) **HORAS EXTRA:** No menos de una vez y media la tarifa regular por todas las horas trabajadas que excedan de 40 en cualquier semana laboral.

**SEC. 31-62-E2. DEFINICIONES:** Como se utiliza en las secciones 31-62-E1 a 31-62-E15, inclusive, de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut:

(a) "OCUPACIÓN DE RESTAURANTE" incluye a todas las personas que participan en la preparación y el servicio de alimentos para el consumo humano, o en cualquier operación incidental o complementaria, independientemente de si los alimentos se sirven en el lugar o fuera del punto de preparación, e independientemente de si la preparación y el servicio de alimentos es el único negocio de la empresa o establecimiento empleador, con la excepción de que esta definición no incluirá la preparación y el servicio de alimentos en una organización educativa, caritativa o religiosa sin fines de lucro donde el servicio de alimentos no está disponible regularmente al público en general, o la preparación y el servicio de alimentos en hospitales, hogares de convalecencia o residencias para ancianos donde el servicio de alimentos no está disponible regularmente al público en general y es incidental al cuidado del paciente.

Esta ocupación incluye, pero no se limita a, empleados de restaurantes, cafeterías, la parte del negocio hotelero que involucra la preparación y servicio de alimentos, comisarías, lecherías, parrillas, cafés, fuentes de sodas, tiendas de sándwiches, salones de té, clubes nocturnos, cabarets, automáticos, proveedores de servicios de catering, puestos de salchichas, operadores de máquinas expendedoras de alimentos, y la parte del negocio que involucra el servicio de alimentos en grandes almacenes y tiendas de variedades, farmacias, tiendas de dulces, panaderías, pizzerías, delicatessen, lugares de diversión y recreación, establecimientos comerciales e industriales y clubes sociales, recreativos, fraternales y profesionales que, ya sea de manera regular o intermitente, sirven alimentos, así como otros establecimientos o negocios que cumplan con la condición establecida en este subapartado.

(b) "EMPLEADO DE RESTAURANTE" significa cualquier persona que está empleada o se le permite trabajar en cualquier ocupación, establecimiento o empresa de restaurante.

(c) "EMPLEADO DE SERVICIO" significa cualquier empleado cuyas tareas se relacionan exclusivamente con el servicio de alimentos o bebidas a clientes sentados en mesas o cubículos, y con el desempeño de tareas incidentales a dicho servicio, y que habitualmente recibe propinas.

(d) "TAREAS INCIDENTALES A DICHO SERVICIO" significa la realización de las siguientes tareas:

- (1) Tomar pedidos de los clientes para alimentos o bebidas;
- (2) Verificar con los clientes para asegurarse de que estén disfrutando de sus comidas y tomar acciones para corregir cualquier problema;
- (3) Verificar la identificación de los clientes para asegurarse de que cumplan con los requisitos de edad mínima para el consumo de bebidas alcohólicas;
- (4) Cobrar pagos de los clientes;
- (5) Escribir los pedidos de comida de los clientes en boletas de pedido, memorizar los pedidos o ingresar los pedidos en computadoras para transmitirlos al personal de cocina;
- (6) Preparar cuentas que detallen y sumen los costos de las comidas y los impuestos sobre las ventas;
- (7) Presentar los menús a los clientes y responder preguntas sobre los elementos del menú, haciendo recomendaciones si se solicita;
- (8) Retirar platos y vasos de las mesas o mostradores y llevarlos a la cocina para su limpieza;
- (9) Servir alimentos o bebidas a los clientes, y preparar o servir platillos especiales en las mesas según sea necesario;
- (10) Limpiar mesas o mostradores después de que los clientes hayan terminado de comer;
- (11) Preparar mesas para las comidas, incluyendo la disposición de artículos como mantelería, cubiertos y cristalería;
- (12) Explicar cómo se preparan los diversos platos del menú, describiendo los ingredientes y los métodos de cocción;
- (13) Acompañar a los clientes a sus mesas;
- (14) Limpiar las mesas y los pisos en el área de servicio inmediata del empleado de servicio antes, durante o después de atender a los clientes;

- (15) Limpiar y ordenar las estaciones de servicio y las estaciones de bebidas;
- (16) Informar a los clientes sobre los especiales del día;
- (17) Preparar bebidas calientes, frías y mezcladas para los clientes, incluyendo preparar café y enfriar botellas de vino;
- (18) Enrollar los cubiertos, preparar estaciones de comida o preparar áreas de comedor para la siguiente turno o para eventos grandes;
- (19) Abastecer las áreas de servicio con suministros como café, alimentos, vajilla y mantelería;
- (20) Llevar las selecciones de vino a las mesas con las copas apropiadas y servir los vinos a los clientes;
- (21) Llenar los recipientes de sal, pimienta, azúcar, crema, condimentos y servilletas;
- (22) Describir y recomendar vinos a los clientes; y
- (23) Adornar y decorar los platillos en preparación para servir.

(e) "EMPLEADO NO DE SERVICIO" significa un empleado que no es un empleado de servicio, e incluye, pero no se limita a, empleadas de mostrador, meseras de mostrador, empleados de mostrador, meseros de mostrador y aquellos empleados que sirven alimentos o bebidas a clientes en mesas o cubículos y que no reciben propinas habitualmente.

(f) "PROPINA" significa una contribución monetaria voluntaria recibida por el empleado directamente de un huésped, cliente o consumidor por el servicio prestado. (Vigente desde el 24 de septiembre de 2020)

**SEC. 31-62-E2a. EMPLEADOS DE SERVICIO** Un empleado de servicio no se considerará que ha realizado tareas de servicio mientras un establecimiento no esté abierto al público, no deberá reclamar un crédito por propinas por el tiempo que un empleado de servicio trabaje cuando un establecimiento no esté abierto al público, y no deberá incluir ninguna parte de dicho tiempo como parte del cálculo de tareas no relacionadas con el servicio al aplicar las disposiciones de la sección 31-62-E3a de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut. (Vigente desde el 24 de septiembre de 2020)

#### SEC. 31-62-E3. PROPINA COMO PARTE DEL SALARIO MÍNIMO JUSTO.

Las propinas se reconocerán como constituyentes de una parte del salario mínimo justo cuando se cumplan todas las siguientes disposiciones:

- (a) el empleador deberá estar involucrado en un empleo en el que las propinas hayan constituido y sido reconocidas habitualmente como parte de su remuneración para fines de contratación, y
- (b) el monto recibido en propinas reclamadas como crédito para parte del salario mínimo justo deberá registrarse diariamente, semanalmente o cada dos semanas en un registro de salarios, incluso si el pago se realiza con mayor frecuencia, y
- (c) cada empleador que reclame crédito por propinas como parte del salario mínimo justo pagado a cualquier empleado de servicio deberá obtener evidencia sustancial como se describe en la Sección 30-60-2, tal como una declaración de certificación diaria, semanal o quincenal en formato electrónico o escrito, que demuestre que el empleado de servicio ha recibido en propinas no menos del monto reclamado como crédito para parte del salario mínimo justo. Dicha declaración de certificación deberá contener la fecha de término de la semana de pago para la cual se reclama el crédito. Esta declaración de certificación puede incluir documentación a través de un sistema electrónico de punto de venta o cualquier otro método que verifique la cantidad que un empleado de servicio ha recibido en propinas para el período de pago en cuestión. Dicha declaración de certificación, declaración o evidencia sustancial deberá satisfacer los requisitos del subapartado (b) y este subapartado. (Vigente desde el 21 de agosto de 1974; Enmendado el 4 de enero de 2001; Enmendado el 24 de septiembre de 2020)

#### (d) SEC. 31-62-E3a. TAREAS DE SERVICIO Y NO SERVICIO DENTRO DE LA INDUSTRIA RESTAURANTERA

(e) (a) En cualquier día en que un empleado de servicio realice tareas de empleado no servicio:

- (1) Durante dos horas o más, o
- (2) Durante más del 20 por ciento del turno del empleado de servicio, lo que sea menor, el empleador no deberá reclamar crédito por propinas como parte del salario mínimo justo para ese día.

(b) Si un empleado de servicio realiza tareas de no servicio durante el transcurso de una jornada laboral en exceso de lo que sea menor entre la subdivisión (1) o (2) del subsección (a) de esta sección, el empleador deberá separar y registrar el tiempo dedicado a tareas de no servicio para reclamar un crédito por propinas como parte del salario mínimo justo para ese día. (Vigente desde el 24 de septiembre de 2020)

#### SEC. 31-62-E4. EMPLEO DIVERSIFICADO DENTRO DE LA INDUSTRIA RESTAURANTERA ha sido derogado.

#### SEC. 31-62-E5. EMPLEO BAJO OTRAS ÓRDENES DE SALARIO.

(a) *Mercantil:* Si un empleado se desempeña parcialmente en la ocupación de restaurante pero también participa parcialmente en la ocupación cubierta por la orden de salario mercantil, las disposiciones de la orden de salario mercantil se aplicarán a todo el período laboral, excepto que, cuando el tiempo dedicado a cada ocupación se separe y registre por separado, el descuento por propinas permitido como parte del salario mínimo justo podrá aplicarse a las horas trabajadas por un empleado en la categoría de servicio de restaurante.

(b) *Otro:* Si un empleado se desempeña parcialmente en una ocupación bajo la orden de salario de restaurante, pero también participa parcialmente en una ocupación cubierta por otra orden de salario diferente a la orden de salario mercantil, las disposiciones más altas de cada orden de salario se aplicarán a todo el período laboral a menos que el tiempo dedicado a cada ocupación esté claramente separado y registrado. Cuando el tiempo dedicado a cada ocupación esté claramente separado y registrado, se aplicarán las disposiciones de la orden de salario aplicable.

**SEC. 31-62-E6. DEDUCCIONES Y ASIGNACIONES POR EL VALOR RAZONABLE DE LA COMIDA Y ALOJAMIENTO** ha sido derogado.

**SEC. 31-62-E7. DEDUCCIONES** ha sido derogado.

#### SEC. 31-62-E8. DEPÓSITO.

Ningún empleador deberá requerir un depósito de ningún empleado por un uniforme o por cualquier otro propósito, excepto con el permiso del departamento de trabajo.

#### SEC. 31-62-E9. HORAS TRABAJADAS.

Las horas trabajadas incluyen todo el tiempo en que el empleado debe estar en las instalaciones del empleador, de servicio o en un lugar prescrito, y cuando se le permite trabajar. Los períodos de comida pueden contar como tiempo no trabajado si se registran sus horarios de inicio y fin y el empleado está libre de tareas y puede salir del establecimiento.

#### SEC. 31-62-E10. TIEMPO DE VIAJE Y GASTOS DE VIAJE.

Cualquier empleado que sea requerido o se le permita viajar de un establecimiento a otro después del inicio o antes del cierre de la jornada laboral, deberá ser compensado por el tiempo de viaje a la misma tarifa que por el tiempo de trabajo y deberá ser reembolsado por el costo del transporte.

#### SEC. 31-62-E11. CÁLCULO DEL TIEMPO.

Todo el tiempo se calculará a la unidad más cercana de quince minutos.

#### SEC. 31-62-E12. EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL.

(Este reglamento define a una "persona con discapacidad física o mental" como una persona cuya capacidad de ganancia está limitada por la edad o una deficiencia o lesión física o mental y proporciona pautas para una modificación del salario mínimo.)

#### SEC. 31-62-E14. REGISTROS.

(a) Para los efectos de este reglamento emitido de acuerdo con las disposiciones de la sección 31-66 de los estatutos generales, "registros verdaderos y precisos" significa registros legibles y exactos para cada empleado que muestren:

- (1) Nombre;
- (2) Dirección residencial;
- (3) Ocupación en la que está empleado;
- (4) Total de horas diarias y semanales trabajadas, mostrando la hora de inicio y fin de cada período laboral, calculado a la unidad más cercana de 15 minutos;
- (5) Salario básico total por hora, día o semana;
- (6) Adiciones o deducciones del salario en cada período de pago;
- (7) Salario total pagado en cada período de pago;
- (8) Pago de horas extra como un ítem separado del salario básico;
- (9) Pago por el séptimo día consecutivo de trabajo como un ítem separado;
- (10) Desglose separado en los registros de nómina de cada asignación (Comidas, alojamiento, propinas) utilizada como parte del salario mínimo justo;
- (11) Declaraciones firmadas por el empleado de acuerdo con la sección 31-62-E3 cuando se reclama crédito por propinas como parte del salario mínimo justo;
- (12) Los demás registros según lo estipulado en las secciones 31-60-1 a 31-60-14 del reglamento administrativo.
- (13) Certificados de trabajo para empleados menores (de 16 a 18 años).

(b) Registros precisos deben mantenerse en el lugar de empleo durante tres años para cada empleado. El comisionado de trabajo puede autorizar su mantenimiento en otro lugar si se demuestra que mantenerlos en el lugar de empleo:

- (1) impone una carga excesiva al empleador sin beneficiar materialmente los procedimientos de inspección del departamento de trabajo, o
- (2) no es práctico para fines de ejecución. Cuando se otorgue permiso para mantener los registros de salarios en un lugar distinto al lugar de empleo, también deberá estar disponible para inspección un registro de las horas diarias y semanales totales trabajadas por cada empleado en relación con dichos registros de salarios.

(c) En el caso de un empleado que pase el 75% o más de su tiempo de trabajo fuera del lugar de negocio del empleador y mantener registros de tiempo que muestren el inicio y fin de cada período laboral imponga una carga excesiva al empleador o lo exponga a riesgos debido a su incapacidad para controlar la precisión de tales registros, se aprobará un registro de horas totales diarias y semanales como cumplimiento de los requisitos de mantenimiento de registros de esta sección. Sin embargo, el propio empleado deberá registrar su tiempo, y estos registros se usarán como base para la nómina.

**Según la sección 31-23 de los Estatutos Generales de Connecticut, ningún menor de 16 años de edad deberá ser empleado o permitido trabajar en ningún restaurante.**

**SALARIO MÍNIMO: El salario mínimo se indexa anualmente cada año, vigente a partir del 1 de enero. \$16.35 por hora, vigente del 1-1-2025 al 31-12-2025 (P.A. 19-4) DORA SENKOW DIRECTORA INTERINA**

**CONNECTICUT**  
Labor



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



*Ley de Connecticut (C.G.S. 31-18) Respecto a*  
**Empleo de Menores en  
Restaurantes/Servicio de Alimentose**

## **Restricciones de tiempo y horas para personas jóvenes menores de 18 años**

### **Durante las semanas escolares (16-17 años de edad):**

6 a.m. to 11 p.m. (midnight if no school the next day) no more than 6 hours per day/32 hours per week.

No more than 8 hours per day on non-school days or days not preceding a school day (generally Friday, Saturday or Sunday).



### **Durante las semanas no escolares (16-17 años de edad):**

8 hours per day/48 hours per week - no more than 6 days per week.

### **Menores que han abandonado la escuela**

may work no more than 9 hours per day within the times listed for non-school weeks.

**Ninguna persona menor de 16 años puede ser empleada en un restaurante o comedor público.**

## **Salario Mínimo**

\$14.00 por hora a partir del 1 de julio de 2022

\$15.00 por hora a partir del 1 de junio de 2023

Indexado anualmente al costo de vida a partir del 1 de enero de 2024. Los menores pueden recibir el 85% del Salario Mínimo durante sus primeros 90 días de empleo.

**Se requiere una Declaración de Edad/Documents de Trabajo para todos los empleados menores de 18 años.**

### **Las consultas o quejas por infracciones deben enviarse a:**

Departamento de Trabajo de Connecticut, División de Normas Salariales y Laborales  
200 Folly Brook Boulevard - Wethersfield, CT 06109  
(860) 263-6791 - [www.ct.gov/dol](http://www.ct.gov/dol)



## ESTATUTOS GENERALES DE CONNECTICUT RELACIONADOS CON RESTAURANTES

**Sec. 31-23. Prohibición del empleo de menores en ciertas ocupaciones. Excepciones.** (a) Ningún menor de dieciséis años será empleado o permitido trabajar en cualquier industria manufacturera, mecánica, mercantil o teatral, en un restaurante o comedor público, o en cualquier bolera, establecimiento de lustrado de zapatos o peluquería; siempre que el Comisionado de Trabajo pueda autorizar tal empleo de cualquier menor entre las edades de catorce y dieciséis años que esté inscrito en (1) una escuela pública en un programa de estudio-trabajo según lo definido y aprobado por el Comisionado de Educación y el Comisionado de Trabajo o en un programa establecido conforme a la sección 10-20a, o (2) un programa de trabajo-recreación de verano patrocinado por un pueblo, ciudad o distrito o por una agencia de desarrollo de recursos humanos que haya sido aprobada por el Comisionado de Trabajo, o ambos, y siempre que las prohibiciones de esta sección no se apliquen a ningún menor mayor de catorce años que esté bajo libertad condicional vocacional conforme a una orden del Tribunal Superior tal como lo prevé la sección 46b-140 o a cualquier menor mayor de catorce años que haya sido puesto en libertad condicional vocacional por el Comisionado de Niños y Familias. (d) Cada persona que emplee a un menor de dieciocho años deberá obtener un certificado que indique la edad de dicho menor, según lo dispuesto en la sección 10-193. Dichos certificados deberán mantenerse archivados en el lugar de empleo y deberán estar disponibles en todo momento durante el horario laboral para los inspectores del Departamento de Trabajo.

**Sec. 31-18. Horas de trabajo de menores, personas mayores y personas con discapacidades en ciertos otros establecimientos.** (a) Ningún restaurante público, cafetería, comedor, barbería, establecimiento de peluquería o manicura, establecimiento de diversión o recreación, bolera, establecimiento de lustrado de zapatos, sala de billar o fotografía empleará o permitirá trabajar a ninguna persona menor de dieciocho años (1) entre las diez de la noche y las seis de la mañana, siempre que cualquier persona de entre dieciséis y dieciocho años pueda ser empleada en cualquier establecimiento de diversión o recreación, restaurante, cafetería o comedor, o empleada en cualquier teatro hasta las doce de la medianoche a menos que dicha persona asista regularmente a la escuela, en cuyo caso dicha persona puede trabajar hasta las once de la noche en los días que preceden a un día escolar regularmente programado y hasta las doce de la medianoche durante cualquier temporada regular de vacaciones escolares y en los días que no preceden a un día escolar regularmente programado, y (2) más de (A) seis horas en cualquier día escolar regularmente programado a menos que el día escolar regularmente programado preceda inmediatamente a un día no escolar u ocho horas en cualquier otro día, y (B) treinta y dos horas en cualquier semana de calendario durante la cual la escuela en la que dicha persona está inscrita esté en sesión o cuarenta y ocho horas en cualquier otra semana de calendario durante la cual la escuela en la que dicha persona está inscrita no esté en sesión. No obstante cualquier disposición de esta sección, el número de horas que dicha persona participe en una experiencia laboral que forme parte de un plan educativo aprobado, un programa cooperativo o un programa de escuela a trabajo no se contará en contra de los límites diarios o semanales establecidos en esta sección. (b) Las horas de trabajo de dichas personas deberán ser colocadas de manera visible en dicho establecimiento en la forma y manera que determine el Comisionado de Trabajo. (c) Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a ninguna persona menor de dieciocho años que haya graduado de una institución de educación secundaria.

**Sec. 31-15a. Pena Penal.** Cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición de la sección 31-12, 31-13 o 31-14, del inciso (a) de la sección 31-15 o de las secciones 31-18, 31-23 o 31-24 será multado con no menos de dos mil ni más de cinco mil dólares o encarcelado por no más de cinco años, o ambas penas, por cada infracción.

**Sec. 31-69a. Additional penalty.** (a) Además de las sanciones previstas en este capítulo y en el capítulo 568, cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición de este capítulo, del capítulo 557 o del inciso (g) de la sección 31-288 será responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil de trescientos dólares por cada violación de dichos capítulos y por cada violación del inciso (g) de la sección 31-288, excepto que (1) cualquier persona que viole (A) una orden de suspensión de trabajo emitida conforme al inciso (c) de la sección 31-76a será responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil de mil dólares y cada día de dicha violación constituirá una infracción separada, y (B) cualquier disposición de la sección 31-12, 31-13 o 31-14, inciso (a) de la sección 31-15 o de las secciones 31-18, 31-23 o 31-24 será responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil de seiscientos dólares por cada violación de dichas secciones, y (2) una violación del inciso (g) de la sección 31-288 constituirá una infracción separada por cada día de dicha violación. (b) Cualquier empleador, funcionario, agente u otra persona que viole cualquier disposición del capítulo 563a puede ser responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil no mayor a quinientos dólares por la primera violación del capítulo 563a relacionada con un empleado o ex-empleado en particular, y por cada violación subsiguiente de dicho capítulo relacionada con dicho empleado o ex-empleado, puede ser responsable ante el Departamento de Trabajo de una sanción civil no mayor a mil dólares. Al establecer una sanción civil por cualquier violación en un caso particular, el Comisionado de Trabajo considerará todos los factores que considere relevantes, incluyendo, pero no limitado a, (1) el nivel de evaluación necesario para asegurar el cumplimiento inmediato y continuo con las disposiciones del capítulo 563a; (2) el carácter y grado de impacto de la violación; y (3) cualquier violación previa de dicho empleador del capítulo 563a.

