

DISCRIMINATION IS ILLEGAL.



State of Connecticut
**COMMISSION ON
HUMAN RIGHTS
& OPPORTUNITIES**

CONNECTICUT LAW
prohibits discrimination in:

**EMPLOYMENT, HOUSING, PUBLIC
ACCOMMODATIONS, AND CREDIT TRANSACTIONS**

On the basis of:

age

alienage

ancestry

color

disability

(past and present intellectual, mental, learning, and physical disabilities, including, but not limited to, blindness, deafness, mobility impairments, and use of a guide dog or guide dog in training)

familial status

(housing only)

gender identity or expression

genetic information

(employment only)

lawful source of income

(housing and public
accommodations only)

marital status

national origin

race

religious creed

sex

(including pregnancy, childbirth and related conditions, accommodations for pregnancy, breastfeeding, and sexual harassment)

sexual orientation

status as a veteran

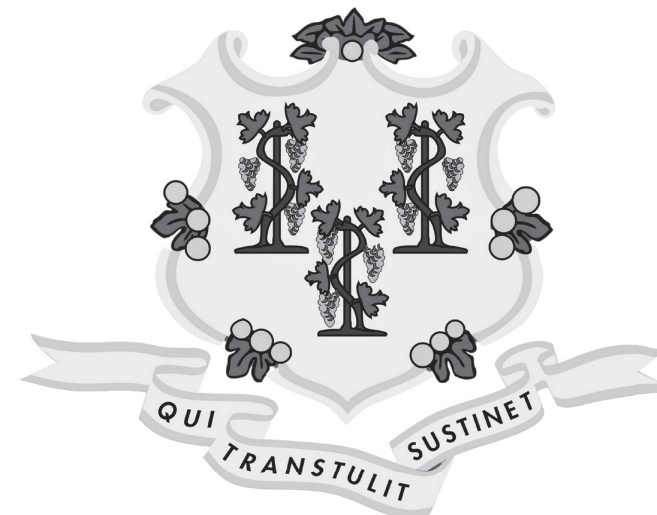
status as a victim of domestic violence

criminal conviction

erased criminal history

retaliation for protected activity

(including filing with CHRO)



Do you believe you have been discriminated against? Call us at (860) 541-3400, scan the QR Code or visit <https://portal.ct.gov/chro> to contact CHRO today.

LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL.



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

LA LEY DE CONNECTICUT
prohíbe la discriminación en

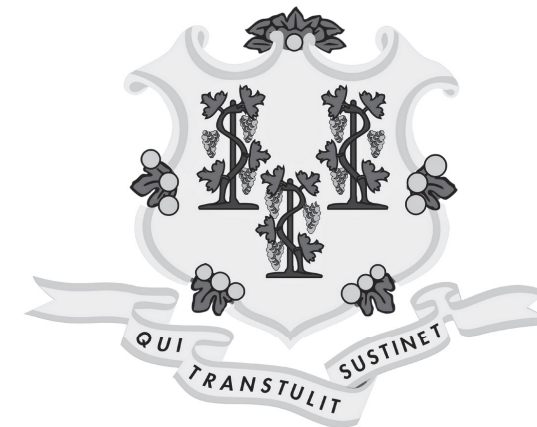
**EMPLEO, VIVIENDA, ALOJAMIENTOS PÚBLICOS Y
TRANSACCIONES DE CRÉDITO**

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.

CONNECTICUT DEPARTMENT OF LABOR

WAGE AND WORKPLACE STANDARDS DIVISION

Sec. 31-60-1. Piece rates in relation to time rates or incentive pay plans, including commissions and bonuses.

(a) Definitions. For the purposes of this regulation, "piece rates" means an established rate per unit of work performed without regard to time required for such accomplishment. "Commissions" means any premium or incentive compensation for business transacted whether based on per centum of total valuation or specific rate per unit of accomplishment. "Incentive plan" means any method of compensation, including, without limitation thereto, commissions, piece rate, bonuses, etc., based upon the amount of results produced, where the payment is in accordance with a fixed plan by which the employee becomes entitled to the compensation upon fulfillment of the conditions established as part of the working agreement, but shall be subject to the limitation hereinafter set forth.

(b) Record of wages. Each employer shall maintain records of wages paid to each employee who is compensated for his services in accordance with an incentive plan in such form as to enable such compensation to be translated readily into terms of average hourly rate on a weekly basis for each work week or part thereof of employment.

(c) Piece rates in relation to time rates. (1) When an employee is compensated solely at piece rates he shall be paid a sufficient amount at piece rates to yield an average rate of at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes for each hour worked in any week, and the wage paid to such employee shall be not less than the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes for each hour worked. (2) When an employee is compensated at piece rates for certain hours of work in a week and at an hourly rate for other hours, the employee's hourly rate shall be at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes and his earnings from piece rates shall average at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes for each hour worked on piece rate for that work week, and the wage paid to such employee shall be not less than the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes for each hour worked. (3) When an employee is employed at a combination of hourly rate and piece rate for the same hours of work (i.e., an incentive pay plan superimposed upon an hourly rate or a piece rate coupled with a minimum hourly guarantee), the employee shall receive an average rate of at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes for each hour worked. (4) When an employee is compensated solely on a commission basis, he shall be paid weekly an average of at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes per hour for each hour worked. (5) The rates for all persons under the age of eighteen years, except emancipated minors, shall be not less than eighty-five per cent of the minimum fair wage for the first ninety days of such employment, or ten dollars and ten cents per hour, whichever is greater, and shall be equal to the minimum fair wage thereafter, except in institutional training programs specifically exempted by the commissioner.

(d) Commission. (1) When an employee is compensated solely on a commission basis, he shall be paid weekly an average of at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes per hour for each hour worked. (2) When an employee is paid in accordance with a finding for a base rate plus commission, the wage paid weekly to the employee from these combined sources shall equal at least an average of the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes an hour for each hour worked in any work week. All commissions shall be settled at least once in each month in full. When earnings are derived in whole or in part on the basis of an incentive plan other than those defined herein, the employee shall receive weekly at least the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes per hour for each hour worked in the work week, and the balance earned shall be settled at least once monthly.

Sec. 31-60-2. Gratuities as part of the minimum fair wage.

For the purposes of this section, "gratuity" means a voluntary monetary contribution received by the employee from a guest, patron or customer for service rendered.

Unless otherwise prohibited by statutory provision or by a wage order gratuities may be recognized as constituting a part of the minimum fair wage when all of the following provisions are complied with:

(1) The employee shall be engaged in an employment in which gratuities have customarily and usually constituted and have been recognized as part of his remuneration for hiring purposes and

(2) the amount received in gratuities claimed as credit for part of the minimum fair wage shall be recorded on a daily, weekly, or bi-weekly basis in a wage record, even though payment is made more frequently, and

(3) each employer claiming credit for gratuities as part of the minimum fair wage paid to any employee shall provide substantial evidence that not less than the amount claimed, which shall not exceed the allowance hereinafter provided, was received by the employee.

For example, an attestation or statement in electronic or written format demonstrating that wages received by the service employee, including gratuities, together with other authorized allowances, represents a payment of not less than the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the Connecticut General Statutes per hour for each hour worked during the pay period, will be accepted by the commissioner as substantial evidence for purposes of this section, provided all other requirements of this and other applicable regulations shall be complied with. Such attestation, statement, or substantial evidence shall satisfy the requirements of subdivisions (2) and (3) of this section.

Public Act 19-4, An Act Increasing the Minimum Fair Wage.

Sec. 31-60(b) The Labor Commissioner shall adopt such regulations, in accordance with the provisions of chapter 54, as may be appropriate to carry out the purposes of this part. Such regulations may include, but are not limited to, regulations defining and governing an executive, administrative or professional employee and outside salesperson; learners and apprentices; their number, proportion and length of service; and piece rates in relation to time rates; and shall recognize, as part of the minimum fair wage, gratuities in an amount (1) equal to twenty-nine and three-tenths per cent, and effective January 1, 2009, equal to thirty-one per cent of the minimum fair wage per hour, and effective January 1, 2014, equal to thirty-four and six-tenths per cent of the minimum fair wage per hour, and effective

January 1, 2015, and ending on June 30, 2019, equal to thirty-six and eight-tenths per cent of the minimum fair wage per hour for persons, other than bartenders, who are employed in the hotel and restaurant industry, including a hotel restaurant, who customarily and regularly receive gratuities, (2) equal to eight and two-tenths per cent, and effective January 1, 2009, equal to eleven per cent of the minimum fair wage per hour, and effective January 1, 2014, equal to fifteen and six-tenths per cent of the minimum fair wage per hour, and effective January 1, 2015, and ending on June 30, 2019, equal to eighteen and one-half per cent of the minimum fair wage per hour for persons employed as bartenders who customarily and regularly receive gratuities, and (3) not to exceed thirty-five cents per hour in any other industry, and shall also recognize deductions and allowances for the value of board, in the amount of eighty-five cents for a full meal and forty-five cents for a light meal, lodging, apparel or other items or services supplied by the employer; and other special conditions or circumstances which may be usual in a particular employer-employee relationship. The commissioner may provide, in such regulations, modifications of the minimum fair wage herein established for learners and apprentices; persons under the age of eighteen years; and for such special cases or classes of cases as the commissioner finds appropriate to prevent curtailment of employment opportunities, avoid undue hardship and safeguard the minimum fair wage herein established. Regulations in effect on July 1, 1973, providing for a board deduction and allowance in an amount differing from that provided in this section shall be construed to be amended consistent with this section.

Sec. 31-60-3. Deductions and allowances for reasonable value of board and lodging was repealed.

Sec. 31-60-4. Physically or mentally handicapped employees.

[This regulation defines a "physically or mentally handicapped person" as a person whose earning capacity is impaired by age or physical or mental deficiency or injury and provides guidelines for a modification of the minimum wage.]

Sec. 31-60-6. Minors under the age of 18.

(a) For the purposes of this regulation, "minor" means a person at least 16 years of age but not over 18 years of age. To prevent curtailment of employment opportunities for minors, and to provide a reasonable period during which training for adjustment to employment conditions may be accomplished, a minor may be employed at a modification of the minimum fair wage established by subsection (j) of section 31-58 of the general statutes, but at not less than 85% of the minimum wage, for the first 200 hours of employment. When a minor has had an aggregate of two hundred hours of employment, he may not be employed by the same or any other employer at less than the minimum fair wage. *

(b) In addition to the records required by section 31-66 of the 1969 supplement to the general statutes, each employer shall obtain from each minor to be employed at a modification of the minimum fair wage rate as herein provided, a statement of his employment prior to his date of accession with his present employer. Such statement of prior employment, supplemented by the present employer's record of hours worked by the minor while in his employ, will be deemed satisfactory evidence of good faith on the part of the employer with respect to his adherence to the provisions of this regulation, provided such record shall be in complete compliance with the requirements of section 31-66 of the general statutes and section 31-60-12.

(c) Deviation from the provisions of this regulation will cancel the modification of the minimum fair wage herein provided for all hours during which the violation prevailed and for such time the minimum wage shall be paid.

Sec. 31-60-7. Learners.

[This regulation contains the requirements to apply to the Labor Commissioner for a subminimum rate in an occupation which is not apprenticesable.]

Sec. 31-60-8. Apprentices.

[Under this regulation, apprentices duly registered by the Connecticut State Apprenticeship Council of the Labor Department may not be employed at less than the minimum wage unless permission has been received from the Labor Commissioner through an application process.]

Sec. 31-60-9. Apparel

For the purpose of this regulation, "apparel" means uniforms or other clothing supplied by the employer for use in the course of employment but does not include articles of clothing purchased by the employee or clothing usually required for health, comfort or convenience of the employee. An allowance (deduction) not to exceed one dollar and fifty cents per week or the actual cost, whichever is lower, may be permitted to apply as part of the minimum fair wage for the maintenance of wearing apparel or for the laundering and cleaning of such apparel when the service has been performed. When protective garments such as gloves, boots or aprons are necessary to safeguard the worker or prevent injury to an employee or are required in the interest of sanitation, such garments shall be provided and paid for and maintained by the employer without charge upon the employee.

Sec. 31-60-10. Travel time.

(a) For the purpose of this regulation, "travel time" means that time during which a worker is required or permitted to travel for purposes incidental to "a performance of his employment but does not include time spent traveling from home to his usual place of employment or return to home, except as hereinafter provided in this regulation.

(b) When an employee, in the course of his employment, is required or permitted to travel for purposes which inure to the benefit of the employer,

such travel time shall be considered to be working time and shall be paid for as such. Expenses directly incidental to and resulting from such travel shall be paid for by the employer when payment made by the employee would bring the employee's earnings below the minimum fair wage.

(c) When an employee is required to report to other than his usual place of employment at the beginning of his work day, if such an assignment involves travel time on the part of the employee in excess of that ordinarily required to travel from his home to his usual place of employment, such additional travel time shall be considered to be working time and shall be paid for as such.

(d) When at the end of a work day a work assignment at other than his usual place of employment involves, on the part of the employee, travel time in excess of that ordinarily required to travel from his usual place of employment to his home, such additional travel time shall be considered to be working time and shall be paid for as such.

(e) Repealed.

Sec. 31-60-11. Hours worked.

(a) For the purpose of this regulation, "hours worked" include all time during which an employee is required by the employer to be on the employer's premises or to be on duty, or to be at the prescribed work place, and all time during which an employee is employed or permitted to work, whether or not required to do so, provided time allowed for meals shall be excluded unless the employee is required or permitted to work. Such time includes, but shall not be limited to, the time when an employee is required to wait on the premises while no work is provided by the employer. Working time in every instance shall be computed to the nearest unit of 15 minutes.

(b) All time during which an employee is required to be on call for emergency service at a location designated by the employer shall be considered to be working time and shall be paid for as such, whether or not the employee is actually called upon to work.

(c) When an employee is subject to call for emergency service but is not required to be at a location designated by the employer but is simply required to keep the employer informed as to the location at which he may be contacted, or when an employee is not specifically required by his employer to be subject to call but is contacted by his employer or on the employer's authorization directly or indirectly and assigned to duty, working time shall begin when the employee is notified of his assignment and shall end when the employee has completed his assignment.

Sec. 31-60-12. Records.

(a) For the purpose of this regulation, "true and accurate records" means accurate legible records for each employee showing:

- (1) His name;
- (2) his home address;
- (3) the occupation in which he is employed;
- (4) the total daily and total weekly hours worked, showing the beginning and ending time of each work period, computed to the nearest unit of 15 minutes;
- (5) his total hourly, daily or weekly basic wage;
- (6) his overtime wage as a separate item from his basic wage;
- (7) additions to or deductions from his wages each pay period;
- (8) his total wages paid each pay period;
- (9) such other records as are stipulated in accordance with sections 31-60-1 through 31-60-16;
- (10) working certificates for minor employees (sixteen to eighteen years). True and accurate records shall be maintained and retained at the place of employment for a period of 3 years for each employee.

(b) The labor commissioner may authorize the maintenance of wage records and the retention of both wage and hour records as outlined either in whole or in part at a place other than the place of employment when it is demonstrated that the retention of such records at the place of employment either

(1) works an undue hardship on the employer without materially benefiting the inspection procedures of the labor department, or
(2) is not practical for enforcement purposes. Where permission is granted to maintain wage records at other than the place of employment, a record of total daily and weekly hours worked by each employee shall also be available for inspection in connection with such wage records.

(c) In the case of an employee who spends 75% or more of his working time away from his employer's place of business and the maintaining of time records showing the beginning and ending time of each work period for such employee either imposes an undue hardship upon the employer or exposes him to jeopardy because of his inability to control the accuracy of such entries, a record of total daily and total weekly hours will be approved as fulfilling the record keeping requirements of this section. However, in such cases, the original time entries shall be made by the employee in his own behalf and the time entries made by the employee shall be used as the basis for payroll records.

(d) Repealed.

(e) The employer shall maintain and retain for a period of 3 years the following information and data on each individual employed in a bona fide executive, administrative or professional capacity.

- (1) His name;
- (2) his home address;
- (3) the occupation in which he is employed;
- (4) his total wages paid each work period;
- (5) the date of payment and the pay period covered by payment.

Sec. 31-60-14. Employee in a bona fide Executive capacity.

(a) For the purposes of section 31-58 (f) of the general statutes, as amended, "employee employed in a bona fide executive capacity" means any employee (1) whose primary duty consists of the management of the enterprise in which he is employed or of a customarily recognized department or subdivision thereof; and (2) who customarily and regularly directs the work of two or more other employees therein; and (3) who has the authority to hire or fire other employees or whose suggestions and recommendations as to the hiring or firing and as

to the advancement and promotion or any other change of status of other employees will be given particular weight; and (4) who customarily and regularly exercise discretionary powers; and (5) who does not devote more than twenty percent, or, in the case of an employee of a retail or service establishment who does not devote as much as forty percent, of his hours of work in the workweek to activities which are not directly and closely related to the performance of the work described in subdivisions (1) to (4), inclusive, of this section; provided this subdivision shall not apply in the case of an employee who owns at least twenty percent interest in the enterprise in which he is employed; and (6) who is compensated for his services on a salary basis at a rate of not less than four hundred dollars per week exclusive of board, lodging, or other facilities, except that this subdivision shall not apply in the case of an employee in training for a bona fide executive position as defined in this section if (A) the training period does not exceed six months; and (B) the employee is compensated for his services on a salary basis at a rate not less than three hundred seventy-five dollars per week exclusive of board, lodging, or other facilities during the training period; (C) a tentative outline of the training program has been approved by the labor commissioner; and (D) the employer shall pay tuition costs, and fees, if any, for such instruction and reimburse the employee for travel expenses to and from each destination other than local, where such instruction or training is provided. Any trainee program so approved may be terminated at any time by the labor commissioner upon proper notice, if he finds that the intent of the program as approved has not been carried out. An employee who is compensated on a salary basis at a rate of not less than four hundred seventy-five dollars per week, exclusive of board, lodging, or other facilities, and whose primary duty consists of the management of the enterprise in which he is employed or of a customarily recognized department or subdivision thereof, and includes the customary and regular direction of the work of two or more other employees therein, shall be deemed to meet all of the requirements of this section.

(b) "Salary basis" means a predetermined amount paid for each pay period on a weekly or less frequent basis, regardless of the number of days or hours worked, which amount is not subject to reduction because of variations in the quality or quantity of the work performed, and which amount has been the subject of an employer advisement as required by section 31-71f of the Connecticut General Statutes.

(1) Although the employee need not be paid for any workweek in which he performed no work, deductions may only be made in the following five (5) instances:

(A) During the initial and terminal weeks of employment, an employer may pay a proportionate part of an employee's salary for the time actually worked;

(B) Deductions may be made for one or more full days if the employee is absent for personal reasons other than sickness or accident;

(C) Deductions may be made for one or more full days of sickness or disability provided the deduction is made pursuant to a bona fide plan, policy or practice of making deductions from an employee's salary after sickness or disability leave has been exhausted which has been disclosed to the employee in accordance with section 31-71f of the Connecticut General Statutes;

(D) Deductions may be made for absences of less than one full day taken pursuant to the federal family medical leave act, 29 USC 2601 et seq., or the Connecticut family and medical leave act, section 31-51kk et seq., of the Connecticut General Statutes, as permitted by 29 CFR 825.206 or by section 31-51qq-17 of the regulations of Connecticut state agencies; or

(E) Deductions may be made for one or more full days if the employee is absent as a result of a disciplinary suspension for violating a safety rule of major significance. Safety rules of major significance include only those relating to the prevention of serious danger to the employer's premises, or to other employees.

(2)(A) No deduction of any kind shall be made for any part of a workweek absence that is attributable to:
(i) lack of work occasioned by the operating requirements of the employer;
(ii) jury duty, or attendance at a judicial proceeding in the capacity of a witness; or
(iii) temporary military leave.

(B) An employer is permitted to offset payments an employee receives for any of the services described in this subdivision against the employee's regular salary during the week of such absence.

(3) No deduction shall be made for an absence of less than one full day from work unless:

(A) The absence is taken pursuant to the federal family and medical leave act, 29 USC 2601 et seq., or the Connecticut family and medical leave act, section 31-51kk et seq., of the Connecticut General Statutes, as permitted by 29 CFR 825.206 or by section 31-51qq-17 of the regulations of Connecticut state agencies; or
(B) The absence is taken pursuant to a bona fide paid time off benefits plan that specifically authorizes the substitution or reduction from accrued benefits for the time that an employee is absent from work, provided the employee receives payment in an amount equal to his guaranteed salary.

(4) No deduction of any kind shall be made for an absence of less than one week which results from a disciplinary suspension for violating ordinary rules of employee conduct.

Sec. 31-60-15. Employee in bona fide Administrative Capacity.

(a) For the purposes of said section 31-58 (f), "employee employed in a bona fide administrative capacity" means any employee (1) whose primary duty consists of either: (A) the performance of office or nonmanual work directly related to management policies or general business operations of his employer or his employer's customers, or (B) the performance of functions in the administration of a school system or educational establishment or institution, or of a department or subdivision thereof, in work directly related to the academic instruction or training carried on therein; and (2) who customarily and regularly exercises discretion and independent judgement; and (3) (A) who regularly and directly assists a proprietor, or an employee employed in a bona fide executive or administrative capacity, as

such terms are defined in section 31-60-14 and 31-60-15, or (B) who performs under only general supervision work along specialized or technical lines requiring special training, experience or knowledge, or (C) who executes under only general supervision special assignments and tasks; and (4) who does not devote more than twenty percent, or, in the case of an employee of a retail or service establishment who does not devote as much as forty percent, of his hours worked in the workweek to activities which are not directly and closely related to the performance of the work described in subdivisions (1) to (3), inclusive, of this section; and (5)(A) who is compensated for his services on a salary or fee basis at a rate of not less than four hundred dollars per week exclusive of board, lodging, or other facilities, or (B) who, in the case of academic administrative personnel, is compensated for his services as required by subparagraph (A) of this subdivision or on a salary basis which is at least equal to the entrance salary for teachers in the school system or educational establishment or institution by which he is employed; provided an employee who is compensated on a salary or fee basis at a rate of not less than four hundred seventy-five dollars per week, exclusive of board, lodging, or other facilities, and whose primary duty consists of the performance of work described in subdivision (1) of this section, which includes work requiring the exercise of discretion and independent judgement, shall be deemed to meet all of the requirements of this section.

(b) "Salary basis" [refer to Section 31-60-14.]

(c) "Fee basis" means the payment of an agreed sum for the accomplishment of a single task regardless of the time required for its completion. A fee basis payment shall be permitted only for jobs which are unique in nature rather than for a series of jobs which are repeated an indefinite number of times and for which payment on an identical basis is made over and over again. Payment on a fee basis shall amount to a rate of not less than the rate set forth in subsection (a) of this section.

Sec. 31-60-16. Employee in bona fide Professional Capacity.

(a) For the purposes of said section 31-58 (f) "employee employed in a bona fide professional capacity" means any employee (

1) whose primary duty consists of the performance of:

(A) work requiring knowledge of an advanced type in a field of science or learning customarily acquired by a prolonged course of specialized intellectual instruction and study, as distinguished from a general academic education and from an apprenticeship, and from training in the performance of routine mental, manual, or physical processes, or

(B) work that is original and creative in character in a recognized field of artistic endeavor, as opposed to work which can be produced by a person endowed with general manual or intellectual ability and training, and the result of which depends primarily on the invention, imagination or talent of the employee or

(C) teaching, tutoring, instructing or lecturing in the activity of imparting knowledge while employed and engaged in this activity as a teacher certified or recognized as such in the school system or educational establishment or institution by which he is employed; and
(2) whose work requires the consistent exercise of discretion and judgement in its performance; and

(3) whose work is predominantly intellectual and varied in character, as opposed to routine mental, manual, mechanical or physical work, and is of such character that the output produced or the result accomplished cannot be standardized in relation to a given period of time; and

(4) who does not devote more than twenty percent of his hours worked in the workweek to activities which are not an essential part of and necessarily incident to the work described in subdivision (1) to (3), inclusive, of this section; and

(5) who is compensated for his services on a salary or fee basis at a rate of not less than four hundred dollars per week exclusive of board, lodging, or other facilities; provided this subdivision shall not apply in the case of an employee who is the holder of a valid license or certificate permitting the practice of law or medicine or any of their branches and who is actually engaged in the practice thereof, or in the case of an employee who is the holder of the requisite academic degree for the general practice of medicine and is engaged in an internship or resident program pursuant to the practice of medicine or any of its branches, or in the case of an employee employed and engaged as a teacher as provided in subdivision (1) (C) of this section, and provided an employee who is compensated on a salary or fee basis at a rate of not less than four hundred seventy-five dollars per week exclusive of board, lodging or other facilities, and whose primary duty consists of the performance either of work described in subdivision (1) (A) or (C) of this section which includes work requiring the consistent exercise of discretion and judgement, or of work requiring invention, imagination or talent in a recognized field of artistic endeavor, shall be deemed to meet all of the requirements of this section.

(b) "Salary basis" [refer to Section 31-60-14.]

(c) "Fee basis" means the payment of an agreed sum for the accomplishment of a single task regardless of the time required for its completion. A fee basis payment shall be permitted only for jobs which are unique in nature rather than for a series of jobs which are repeated an indefinite number of times and for which payment on an identical basis is made over and over again. Payment on a fee basis shall amount to a rate of not less than the rate set forth in subsection (a) of this section.

MINIMUM WAGE: Minimum wage is annually indexed each year, effective Jan 1.

\$16.35 per hour effective 1-1-2025 through 12-31-2025 (P.A. 19-4)

OVERTIME - ONE AND ONE-HALF TIMES THE EMPLOYEES REGULAR RATE OF PAY AFTER 40 HOURS PER WEEK. FOR EXCEPTIONS - SEE SECTION 31-76I OF THE CONNECTICUT GENERAL STATUTES.

MINORS UNDER 18 YEARS OF AGE EMPLOYED BY THE STATE OR POLITICAL SUBDIVISION THEREOF MAY BE PAID 85% OF THE APPLICABLE MINIMUM WAGE.

MINORS UNDER 18 YEARS OF AGE EMPLOYED IN AGRICULTURE MAY BE PAID 85% OF THE APPLICABLE MINIMUM WAGE. MINORS EMPLOYED BY AGRICULTURAL EMPLOYERS WHO DID NOT, DURING THE PRECEDING CALENDAR YEAR, EMPLOY EIGHT OR MORE WORKERS AT THE SAME TIME SHALL BE PAID A MINIMUM WAGE OF NOT LESS THAN 70% OF THE MINIMUM WAGE AS DEFINED IN SECTION 31-58. MINORS IN OTHER EMPLOYMENT - SEE SECTION 31-60-6



DORA SENKOW
ACTING DIRECTOR

Estas Regulaciones Administrativas tienen que estar publicadas y mantenidas en cualquier lugar donde estén los empleados cubiertos por esta Ley.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO EN EL ESTADO DE CONNECTICUT

DIVISIÓN DE NORMAS SALARIALES Y LABORALES

Sección 31-60-1. Tasa por pieza en relación con la tasa por tiempo o planes de pago de incentivos, incluyendo Comisiones y bonificaciones.

a) Definiciones. Para efectos de esta Regulación, se entenderá por: "tasa por pieza": una tasa establecida por unidad de trabajo realizado, sin tomar en cuenta el tiempo requerido para tal logro. "Comisiones" significa cualquier compensación de primas o incentivos para compensar por transacciones comerciales efectuadas, ya sea basadas en algún porcentaje del total de la valoración o tasa específica por unidad de realización.

"Plan de Incentivos" significa cualquier método de compensación, incluyendo, sin limitación a ello las comisiones, tasa por pieza, bonificaciones, etc., basada en la cantidad de resultados producidos, cuando el pago sea conforme con un plan fijo, por el cual el empleado tiene derecho a la compensación, al cumplir con las condiciones establecidas como parte del acuerdo; pero, estarán sujetos a la limitación que se establezca en lo adelante.

b) Expediente de salarios. Cada empleador deberá mantener los expedientes de salarios pagados a cada empleado que es compensado por sus servicios, de acuerdo con un plan de incentivos en forma tal como para permitir que tal compensación sea traducida fácilmente en términos de tasa promedio por hora semanal, para cada trabajo semanal o parte de esta del empleo.

c) Tasa por pieza en relación con las tasas de tiempo: (1) Cuando un empleado recibe compensación únicamente por tasa de pieza, se le pagará una cantidad suficiente de tasa por pieza para rendir por lo menos el salario mínimo justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut por cada hora trabajada. (2) Cuando un empleado es compensado por tasa por pieza, por ciertas horas de trabajo en una semana y a tasa de por hora para las otras horas, la tasa por hora del empleado será por lo menos el salario mínimo justo establecido justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut y lo que ha devengado por tasa por pieza, lo que representaría por lo menos un promedio del salario mínimo, justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut por cada hora trabajada a razón de tasa por pieza para esa semana de trabajo, y el salario pagado a ese empleado no será por menos que el salario mínimo justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada. (3) Cuando un empleado está empleado en una combinación de tasa por hora y tasa por pieza para las mismas horas de trabajo (v.g.: un plan de pago por incentivos superpuesto sobre una tasa por hora o una tasa por pieza, junto con una garantía de mínimo de hora), el empleado recibirá una tasa promedio de por lo menos el salario mínimo justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada en cualquier semana, y el salario pagado a dicho empleado no será menos del salario mínimo justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada.

d) Comisión. (1) Cuando un empleado es compensado únicamente a base de comisión, se le pagará semanalmente un promedio de al menos el salario mínimo justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada.

(2) Cuando a un empleado se le paga de acuerdo con lo determinado para la tasa base más comisión, el salario pagado semanal al empleado de la combinación de estas fuentes será equivalente a por lo menos el promedio de salario justo establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada en cualquier semana de laboral. Todas las comisiones serán liquidadas, en su totalidad, por lo menos una vez al mes. Cuando las ganancias se deriven total o parcialmente sobre la base de un plan de incentivos, distinto a lo definido en este documento, el empleado deberá recibir semanalmente, por lo menos el salario mínimo justo por hora, establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada en la semana de laboral y el saldo se liquidará por lo menos una vez al mes.

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

Para efectos de esta sección, se entiende que una "propina" es una contribución monetaria voluntariamente recibida por el empleado de un invitado, cliente o cliente por el servicio prestado.

a) Salvo que se prohíba por alguna disposición legal o por algún mandato salarial, las propinas pueden ser reconocidas como constituyendo una parte del salario mínimo justo cuando se cumple con todas las siguientes disposiciones: (1) El empleado deberá estar comprometido con un empleo en el que las propinas habitualmente se constituyen y son reconocidas como parte de su remuneración para fines de contratación y (2) La cantidad recibida en propinas reclamadas como crédito por parte del salario mínimo justo será asentada diaria, semanalmente o bimensual en un expediente de salario, aunque el pago se realice con mayor frecuencia, y (3) Cada empleador que reclama crédito por propinas como parte del salario mínimo justo pagado a cualquier empleado, tiene que proporcionar pruebas sustanciales de que no menos de la cantidad reclamada, el cual no excederá la asignación que se detalla a continuación, fue recibido por el empleado.

Por ejemplo, una certificación o declaración electrónica o formato por escrito demostrando que el salario recibido por el empleado de servicio, incluso las propinas, junto con las otras asignaciones autorizadas, representa un pago de no menos del salario mínimo justo por hora, establecido en la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, por cada hora trabajada durante el período de pago, será aceptado por el Comisionado como "prueba sustancial" para los propósitos de esta sección; siempre y cuando se cumplan con estos reglamentos y todas las otras regulaciones. Dicha certificación, declaración o prueba sustancial cumplirá con los requisitos de las subdivisiones (2) y (3) de esta sección.

Ley Pública 19-4, An Art Increasing the Minimum Fair Wage [Ley que aumenta el salario mínimo justo].

Sección 31-60(b) El Comisionado Laboral adoptará dichas regulaciones, de conformidad con las disposiciones del capítulo 54, según proceda para llevar a cabo los propósitos de esta parte. Dichas regulaciones pueden incluir: pero no se limitan a, regulaciones que definen y gobiernan a un empleado ejecutivo, administrativo o profesional, y vendedor externo; alumnos y aprendices, su número, proporción y duración de servicio; y tasa por pieza, en relación con las tasa de tiempo; y reconocerá, como parte del salario mínimo justo, propinas en una cantidad: (1) igual a veintinueve y tres décimas por ciento, efectivo a partir del 1^{ro} de enero de 2009, igual al treinta y uno por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1^{ro} de enero de 2014, igual a treinta y cuatro y seis décimas por ciento del salario mínimo por hora, y efectivo a partir del 1^{ro} de enero de 2015, y finalizando el 30 de junio de 2019, igual a treinta y seis y ocho-décimas por ciento del salario mínimo justo por hora para personas a parte de los camareros, que están empleados en la industria hotelera y restaurantes, incluso en algún restaurante de algún hotel, en el que habitual y regularmente reciben propinas; (2) iguales a ocho y dos décimas por ciento, y en vigor a partir del 1^{ro} de enero de 2009, equivalente a once por ciento del salario mínimo justo por hora, y efectivo a partir del 1^{ro} de enero de 2014, igual a quince y seis décimas por ciento del salario mínimo justo por hora, y efectivo a partir del 1^{ro} de enero de 2015 y terminando el 30 de junio de 2019, igual al dieciocho y medio por ciento de la tasa justa del salario mínimo por hora, para las personas empleadas como camareros que habitual y regularmente reciben propinas, y (3) no exceder de treinta y cinco centavos por hora en cualquier otra industria, y también reconocerá las deducciones y asignaciones por el valor del alojamiento, por el importe de ochenta y cinco centavos por una comida completa y cuarenta y cinco centavos por una comida ligera, alojamiento, ropa u otros artículos o servicios suministrado por el empleador; y otras condiciones especiales o circunstancias que pueden ser habituales en una relación particular de empleador-empleado. El Comisionado puede prever, en dichas regulaciones, algunas modificaciones al salario mínimo justo, conforme a lo aquí establecido para los estudiantes y aprendices; personas menores de dieciocho años de edad, y para tales casos especiales o clases de casos según el Comisionado considere apropiado para prevenir la reducción de oportunidades de empleo, evitar dificultades indebidamente y salvaguardar el salario mínimo justo establecido en este documento.

Regulaciones vigentes el 1^{ro} de julio de 1973, proveer una deducción y asignación por el alojamiento que sea diferente a lo previsto en esta sección, se interpretará como una enmienda de acuerdo con esta sección, **Sección 31-60-3. Deducciones y bonificaciones por el valor razonable de los alimentos y el alojamiento fue revocada.**

Sección 31-60-4. Empleados con discapacidades físicas o mentales. [Esta regulación define a una "persona discapacitada física o mentalmente" como una persona cuya capacidad para devengar ingresos se ve afectada por la edad o por deficiencia o lesiones físicas o mentales, y provee pautas para la modificación del salario mínimo.]

Sección 31-60-6. Menores de 18 años de edad.

a) Para efectos de esta Regulación, se entenderá por "menor" que es una persona de por lo menos 16 años de edad, pero no mayor de 18 años de edad. Para evitar la reducción de oportunidad de empleo para menores, y para proveer un período razonable durante el cual la capacitación para la adaptación a las condiciones de empleo pueden cumplirse, un menor puede ser empleado a razón de alguna modificación del salario mínimo justo establecido en la Subsección j) de la Sección 31-58 de los Estatutos Generales, pero no por menos del 85% del salario mínimo, por las primeras 200 horas de empleo. Cuando un menor ha cumplido con las doscientas horas de empleo, no puede ser empleado por el mismo empleador o cualquier otro, por menos del salario mínimo justo. "

***Esta subsección está enmendada por P.A. 19-4, An Act of Increasing the Minimum Fair Wage [Ley de Aumento del Salario Mínimo Justo]. CGS Sec. 31-58 i) 5** Las tasas para todas las personas menores de dieciocho años de edad, excepto los menores emancipados, deberá ser no menos del ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo, durante los primeros noventa días de dicho empleo, o diez dólares y diez centavos por hora, lo que sea mayor, y en lo adelante, será igual al salario mínimo justo, excepto en los programas de capacitación institucional y específicamente exento por el Comisionado.

b) Además de los expedientes que se requieren por la Sección 31-66 del Suplemento de 1969, de los Estatutos Generales, cada empleador deberá obtener por cada menor que será empleado, una modificación a la tasa del salario mínimo justo, por medio de una declaración de su empleo anterior, previo a la fecha de acceso con su empleador actual. Dicha declaración de su empleo previo, complementado por el actual expediente de su empleador actual de las horas trabajadas por el menor, mientras estuvo en su empleo, será considerado como la prueba satisfactoria de buena fe, por parte del empleador, en lo relacionado a su cumplimiento de las disposiciones de esta Regulación, siempre y cuando dicho documento esté en plena conformidad con los requisitos de la Sección 31-66 de los Estatutos Generales y la Sección 31-60-12.

c) Desviación de las disposiciones de esta Regulación cancelará la modificación del salario mínimo justo en este documento para todas las horas durante las cuales la infracción prevaleció y por ese tiempo el salario mínimo será pagado.

Sección 31-60-7. Estudiantes. [Esta Regulación contiene los requisitos aplicables a el Comisionado de Trabajo para una tasa sub mínima en una ocupación que no es de aprendiz.]

Sección 31-60-8. Aprendices. [Conforme a esta Regulación, los aprendices debidamente inscritos por Connecticut State Apprenticeship Council of the Labor Department [Consejo de Aprendizaje del Estado de Connecticut del Departamento de Trabajo] no puede ser empleado por menos del salario mínimo; salvo que se haya recibido permiso autorizado por el Comisionado de Trabajo, por medio de haber cumplido con la solicitud de dicho proceso.

Sección 31-60-9. Vestimenta.

A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por "indumentaria" a los uniformes u otras prendas suministradas por el empleador para su uso en el curso del empleo, pero sin incluir prendas de vestir adquiridas por el empleado o la ropa normalmente necesaria para la salud, la comodidad o la conveniencia del empleado. Se podrá permitir que se aplique una deducción que no exceda de un dólar y cincuenta céntimos por semana o el costo real, lo que sea menor, como parte del salario mínimo justo para el mantenimiento de la indumentaria o para el lavado y limpieza de dicha indumentaria una vez realizado el servicio. Cuando prendas de protección, como guantes, botas o delantales, sean necesarias para proteger al trabajador o evitar lesiones a un empleado o se requieran por razones de higiene, el empleador deberá proporcionar dichas prendas, pagarlas y mantenerlas sin cargo para el empleado.

Sección 31-60-10. Tiempo de viaje. a) Para efectos esta Regulación, "tiempo de viaje" significa el tiempo durante el cual se requiere o que se le permite a un trabajador viajar con fines incidentales para el desempeño de su empleo, pero no incluye el tiempo dedicado a viajar de su casa a su lugar habitual de empleo y regreso a su domicilio; salvo lo previsto en lo adelante, en esta Regulación.

b) Cuando se requiere o se permite que un empleado, en el curso de su empleo viaje por fines que redunden en beneficio del empresario, dicho tiempo de viaje se considerará como tiempo de trabajo y se pagará como tal. Gastos incidentales directos y resultante de dicho viaje serán pagados por el empleador, cuando el pago efectuado por el empleado representa que las ganancias del empleado caen por debajo del salario mínimo justo.

c) Cuando se requiere que un empleado se reporte a otro lugar, que no es su lugar habitual de empleo, al principio de su día de trabajo, si tal asignación implica tiempo de viaje, más allá de lo que normalmente requería viajar desde su casa a su lugar habitual de empleo, dicho tiempo de viaje adicional se considerará como tiempo de trabajo y será pagado como tal.

d) Cuando al final de un día de trabajo o de asignación de trabajo en otro lugar de trabajo distinto a su lugar habitual implica, por parte del empleado, tiempo de viaje superior a lo que normalmente requería viajar desde su lugar habitual de empleo a su hogar, dicho tiempo de viajes adicionales se considerará como tiempo de trabajo y será pagado como tal.

Sección 31-60-11. Horas trabajadas.

a) Para efectos de esta Regulación, las "horas trabajadas" incluye todo el tiempo durante el cual se requiere que un empleado esté en las instalaciones del empleador o estar de servicio, o estar en el lugar de trabajo prescrito, y todo el tiempo que el empleador requiere, o permita que el empleado, que no está obligado a hacerlo, siempre y cuando se le permita el tiempo para las comidas—lo que queda excluido; salvo que se requiera o permita que el empleado trabaje durante este tiempo. Dicho tiempo incluye, pero no se limitará el tiempo en que se requiere que un empleado espere en los predios mientras que el empleador no proporcione trabajo. El tiempo de trabajo en todos los casos se computará a la unidad más cercana de 15 minutos.

b) Todo el tiempo que se requiere que un empleado esté en un lugar que designe el empleador, se considerará como tiempo de trabajo y se pagará como tal, independientemente de que el empleado realmente sea llamado a trabajar.

c) Cuando un empleado está sujeto a una llamada de emergencia, pero no es necesario que esté en alguna ubicación que el empleador haya designado, pero simplemente se requiere mantener informado al empleador sobre la ubicación en donde puede ser contactado, o cuando el empleado no requiere que el empleado esté sujeto a llamada, pero es contactado por su empleador o por alguien autorizado, directa o indirectamente, y asignado al servicio, el tiempo de trabajo comenzará desde que el empleado es notificado de su asignación laboral y finalizará cuando el empleado haya completado con su deber.

Sección 31-60-12. Expediente.

a) Para efectos de esta Regulación, "expedientes correctos y precisos" significa que sean expedientes legibles y precisos para cada empleado, donde se muestra:

- (1) Su nombre;
- (2) la dirección de su domicilio;
- (3) la ocupación en la que está empleado;
- (4) el total de horas diarias y semanales trabajadas, mostrando la hora de inicio y finalización de cada período de trabajo, calculado al período más cercano a la unidad de 15 minutos;
- (5) su salario básico total por hora, día o semana;
- (6) su salario de horas extraordinarias, como un elemento separado de su salario básico;
- (7) adiciones o deducciones de su salario por cada período de pago;
- (8) su salario total pagado en cada período de pago;
- (9) otros expedientes estipulados conforme a las secciones 31-60-1 a y 31-60-16;
- (10) Certificados de trabajo para empleados menores de (dieciséis a dieciocho años). Se mantendrán registros verdaderos y precisos retenidos en el lugar de destino por un período de 3 años, para cada empleado.

b) El Comisionado de Trabajo puede autorizar el mantenimiento de todos o parte de los expedientes y de la retención de salarios y horas, que sean guardados en algún otro lugar, a parte del lugar de empleo, cuando se demuestra que el mantenimiento de tales expedientes en el lugar de trabajo, o en cualquiera de estos:

(1) trabaja creando penuria para el empleador, sin beneficiar materialmente la inspección de los procedimientos del Departamento de Trabajo; o

(2) no es práctico para el cumplimiento de los propósitos cuando el permiso ha sido concedido, para mantener los expedientes salariales en algún lugar distinto al lugar de empleo. Un expediente del total diario y las horas semanales trabajadas por cada empleado deberán también estar disponible para inspección en lo relacionado con dichos expedientes salariales.

c) En el caso de un empleado que pase el 75% o más de su tiempo de trabajo fuera del lugar de trabajo de su empleador y el mantenimiento de registros de tiempo que muestren la hora de inicio y finalización de cada período de trabajo para dicho empleado impone una dificultad excesiva para el empleador o lo expone a un peligro debido a su incapacidad para controlar la exactitud de dichas entradas, se aprobará un registro del total de horas diarias y semanales totales como cumplimiento de los requisitos de mantenimiento de registros de esta sección. Sin embargo, en tales casos, las entradas de tiempo originales serán efectuadas por el propio empleado y las anotaciones de tiempo realizadas por el empleado serán utilizadas como base para los registros de nóminas.

d) Derogado.

e) El empleador deberá mantener y conservar durante un período de 3 años la siguiente información y datos sobre cada individuo empleado en calidad de ejecutivo, administrativo o profesional de buena fe.

- (1) su nombre;
- (2) su domicilio;
- (3) su ocupación en la que está empleado;
- (4) su salario total pagado por cada período de trabajo;
- (5) su fecha de pago y el período de pago cubierto mediante dicho pago.

Sección 31-60-14. Empleado bona fide en capacidad de ejecutivo.

a) Para los efectos de esta sección 31-58 (f) de los Estatutos Generales, conforme a la enmienda, "un empleado bona fide en su capacidad de ejecutivo" significa cualquier empleado:

(1) cuya función primordial consta de la administración de la empresa en la cual está empleado o de algún departamento reconocido o subdivisión del mismo; y (2) que habitual y regularmente dirige el trabajo de dos o más empleados en el mismo; y (3) quién tiene la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones sobre la contratación o despido, y en cuanto al ascenso y promoción o cualquier otro cambio de estatus de otros empleados y cuya opinión tiene peso; y (4) que habitual y regularmente ejerce sus facultades discrecionales; y (5) que no dedica más de veinte por ciento, o, en el caso de un empleado de un establecimiento de venta al por menor o de servicio, al cual dedica tanto como cuarenta por ciento, de sus horas de trabajo en la semana laboral para actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo, conforme se describe en las subsecciones. (1) hasta (4), inclusive de esta sección; siempre que esta subdivisión no se aplicará en el caso de un empleado quién es el propietario de por lo menos el veinte por ciento del interés en la empresa en la que está empleado; y (6) quién es compensado por sus servicios sobre una base salarial a una tasa de no menos de cuatrocientos dólares por semana, excluyendo comida, alojamiento u otras facilidades, excepto que esta subdivisión no aplicará en el caso de un empleado en etapa de capacitación para un puesto bona fide de ejecutivo, como se define en esta sección; si:

(A) El período de capacitación, no exceda de seis meses; y (B) el empleado es compensado por sus servicios sobre una base salarial a una tasa que no sea por menos de trescientos setenta y cinco dólares por semana, sin comida ni alojamiento u otras facilidades durante el período de capacitación; (C) un esquema tentativo del programa de capacitación que ha sido aprobado por el Comisionado de Trabajo; y (D) el empleador pagará los costos de matrícula y los honorarios, si los hubiere, para dichas clases de instrucción y reembolsar al empleado por los gastos de viaje hacia y de regreso de cada destino que no sea local, cuando tal capacitación se provee en ese lugar. Cualquier programa de aprendices, aún aprobado, podrá ser terminado en cualquier momento por el Comisionado de Trabajo, con la debida notificación, si él determina que la intención del programa, tal como se aprobó no ha sido realizado. Un empleado que es compensado por base salarial a una tasa de no menos de cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, excluyendo la comida, alojamiento, u otras facilidades, y cuya función primordial consta de la administración de la empresa en la cual está empleado o de un departamento o subdivisión de la misma, e incluye la administración habitual y regular del trabajo de dos o más otros empleados en la misma, se considerará como haber cumplido con todos los requisitos de esta sección.

b) Por "base salarial" se entiende una cantidad predeterminada pagada por cada período de pago semanal o menos frecuente; independientemente del número de días u horas trabajadas, cuya cantidad no está sujeta a reducción debido a variaciones en la calidad o cantidad del trabajo realizado, y cuya cantidad ha sido tema de un asesoramiento por parte del empleador, conforme al requisito de la sección 31-71f de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut.

(1) Aunque el empleado no necesite ser pagado por ninguna semana laboral en la que no realice ningún trabajo, las deducciones sólo podrán realizarse en los siguientes cinco (5) casos:

(A) Durante las semanas inicial y terminal del empleo, el empleador puede pagar una parte del salario de un empleado por el tiempo que en realidad trabajó;

(B) Se pueden hacer deducciones por uno o más días completos, si el empleado está ausente por motivos de índole personal, pero que son distintos de enfermedad o accidente;

(C) Se pueden hacer deducciones por uno o más días completos de enfermedad o por discapacidad, siempre que la deducción se realiza conforme a la buena fe de un plan, norma o práctica de efectuar deducciones del salario del empleado, después de una enfermedad o licencia por discapacidad y que se han agotado, por lo cual el empleado ha sido informado, conforme a la sección 31-71f de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut; o

(D) Deducciones se pueden hacer por motivos de ausencias por menos de un día completo tomado, conforme a la Federal Family Leave Act [Ley Federal de Licencia Médica Familiar] 29 USC, 2601 et seq. Sección 31-51KK ET Seq. de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, según lo permitido por 29 CFR 825.206 o por la sección 31-51qq-17 de las regulaciones de las agencias estatales del Estado de Connecticut; o

(E) Se pueden hacer deducciones por uno o más días completos, si el empleado está ausente como resultado de una suspensión disciplinaria por infringir algún reglamento de seguridad de gran importancia. Normas de seguridad de mayor importancia, que incluye sólo las relativas a la prevención de algún peligro grave para los predios del empleador o para los otros empleados.

(2) (A) No se efectuarán deducciones de ningún tipo ni de ninguna manera, por alguna ausencia de una semana laboral que se atribuye a:

- i) falta de trabajo ocasionada por los requisitos de operación del empleador;
- ii) deber de tener que servir en un jurado o asistencia a un procedimiento judicial en calidad de testigo; o
- iii) Licencia militar provisional.

(B) Se permite que un empleador pueda compensar la paga de un empleado que la recibe por cualquiera de los servicios descrito en esta subdivisión además del salario regular del empleado durante la semana de ausencia.

(3) No se efectuará ninguna deducción por ausencia de menos de un día completo del trabajo, salvo que:

(A) La ausencia se toma conforme a la Federal Family and Medical Leave Act [Ley Federal de Licencia Familiar y Médica], 29 USC 2601 y Seq. o Connecticut Family and Medical Leave Act [Ley Licencia de Familia y Médica del Estado de Connecticut], Sección 31-51KK et seq. de los Estatutos Generales del Estado de Connecticut, según lo permitido por 29 CFR 825.206 o por la sección 31-51qq-17 de las regulaciones de las agencias estatales del Estado de Connecticut; o (B) La ausencia se toma conforme a un plan bona fide de beneficios de tiempo libre pagado, el cual específicamente autoriza la sustitución o reducción de beneficios acumulados por el tiempo que un empleado está ausente del trabajo, siempre que el empleado reciba paga por una cantidad igual a su garantía de sueldo.

(4) No se efectuará ninguna deducción por ausencia de menos de una semana, que sea resultado de una suspensión disciplinaria por infracción a las normas ordinarias de conducta de los empleados.

Sección 31-60-15. Empleado bona fide en la capacidad de un puesto administrativo.

a) Para efectos de esta sección 31-58 (f), "el empleado que esté empleado en un cargo administrativo bona fide" significa cualquier empleado (1) cuyo deber primordial consta en:

(A) el desempeño del cargo o trabajo que no es manual, que está directamente relacionado con la administración, normas o las operaciones comerciales generales de su empleador o los clientes de su empleador; o

(B) el desempeño de funciones en la administración de un sistema escolar o establecimiento/institución educativo o de un departamento o subdivisión de la misma, en trabajos directamente relacionados con la instrucción académica o la formación que se lleva a cabo en el mismo; y (2) que habitual y regularmente ejerce la discreción y juicio independiente; y (3) (A) que regular y directamente ayuda a un propietario o empleado en alguna capacidad ejecutiva o administrativa bona fide, tal y como se define en la sección 31-60-14 y 31-60-15, o (B) Quién desempeña los deberes solamente bajo supervisión general, porque los deberes son especializados o técnicos, que requiere capacitación, experiencia o conocimiento especial; o

(C) Que desempeña sus deberes de asignaciones y tareas especiales solamente bajo la supervisión general; y (4) quién no dedica más de veinte por ciento, o, en el caso de un empleado de un establecimiento de venta al por menor o de servicios, en el cual no dedica tanto como el cuarenta por ciento, de las horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el rendimiento de sus deberes, conforme se describe en las subdivisiones (1) a (3), incluso en esta sección; y (5)(A) quién es compensado por sus servicios por salario o por honorarios, a una tasa de no menos de cuatrocientos dólares por semana, no incluye la comida, alojamiento u otras facilidades; o (B) quienes, en el caso de personal administrativo académico es compensado por sus servicios, como se requiere conforme al subpárrafo (A) de esta subdivisión o a base de un sueldo que sea por lo menos igual al salario inicial para maestros del sistema escolar o establecimiento/institución educativa, por la que está empleado; siempre que el empleado que sea compensado en salario o por honorarios a una tasa de no menos de cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, que no incluye comida, alojamiento u otras facilidades, y cuyos deberes primarios constan en la realización del trabajo conforme se describe en la subdivisión (1) de esta sección, que incluye el trabajo que requiere la discreción e independencia de juicio, y así se considerará que cumple con 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 para una sola tarea independientemente del tiempo necesario para su finalización. El pago sólo se permitirá para los trabajos que sean único en su naturaleza, en vez de una serie de trabajos que se repiten indefinidamente y cuyo pago se efectúa sobre un trabajo idéntico una y otra vez. El pago a base de honorario será por una cantidad de no menos de la tasa establecida en la subsección a) de esta sección.

Sección 31-60-16. Empleado en un puesto profesional bona fide.

a) Para efectos de esta sección 31-58 (f) "un empleado que está empleado en un puesto profesional bona fide significa "cualquier empleado:

(1) cuyo deber primordial consta en el desempeño de:

(A) trabajo que requiera conocimiento más avanzado en un campo de la ciencia o aprendizaje adquirido habitualmente por un curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado, distinto al estudio general de formación académica y de algún aprendizaje, y de la capacitación en el desempeño de procesos de rutinas mentales, manuales o físicas, procesos, o

(B) trabajo que es original y creativo en carácter en un campo reconocido de esfuerzo artístico, a diferencia del trabajo que puede ser producido

por una persona dotada con habilidades manuales o intelectuales, y cuyo resultado depende principalmente sobre la invención, imaginación o talento del empleado; o

(C) enseñar, dar tutoría, o dar conferencias en la actividad de impartir conocimiento mientras está empleado y comprometido en esta actividad como maestro certificado o reconocido como tal en el sistema escolar o establecimiento/institución educativa por la cual está empleado; y

(2) cuyo trabajo requiere el ejercicio coherente de la discreción y rendir juicio; y

(3) cuyo trabajo es predominantemente intelectual y variado en carácter, opuesto al trabajo mental, manual, mecánico o físico rutinario, y de tal naturaleza que el producto final no se puede estandarizar establecer para un período de tiempo determinado; y

(4) quién no le dedica más de veinte por ciento de sus horas trabajadas en la semana laboral a las actividades que no son parte esencial y necesariamente incidente para el trabajo que se describe en la subdivisión (1) a (3), inclusive, de esta sección; y

(5) quién es compensado por sus servicios sobre una base salarial o de honorarios a una tasa de no menos de cuatrocientos dólares por semana, sin incluir comida, alojamiento u otras facilidades, siempre que esta subdivisión no se aplicará en el caso de un empleado que sea el titular de una licencia o certificado válido que permita el ejercicio de la abogacía o la medicina, o cualquiera de sus ramas y quién se dedica efectivamente a su práctica, o en el caso de un empleado que sea titular de un título académico, que se requiere para la práctica general de la medicina y se dedica a una pasantía o programa de residente, conforme a la práctica de la medicina o cualquiera de sus ramas, o en el caso de un empleado que está empleado y contratado como profesor según lo dispuesto en la subdivisión (1) (C) de esta sección, y que la compensación de este empleado sea sobre la base de un salario u honorarios a razón de una tasa de no menos de cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana sin incluir comida, alojamiento u otras facilidades, y cuya función principal consta en el desempeño del trabajo que se describe en la subdivisión (1) (A) o (C) de esta sección, que incluye el trabajo que requiere el ejercicio coherente de la discreción y el juicio, o de trabajo que requiere invención, imaginación o talento en un campo reconocido de actividad artística, se considerará haber cumplido con 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 para una sola tarea independientemente del tiempo necesario para su finalización. El pago sólo se permitirá para los trabajos que sean único en su naturaleza, en vez de una serie de trabajos que se repiten indefinidamente y cuyo pago se efectúa sobre un trabajo idéntico una y otra vez. El pago a base de honorario será por una cantidad de no menos de la tasa establecida en la subsección a) de esta sección.

SALARIO MÍNIMO:

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

\$16.35 por hora a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 (P.A. 19-4)

HORAS EXTRAORDINARIAS – A TIEMPO Y MEDIO DE LA TASA REGULAR DE PAGA A LOS EMPLEADOS, DESPUES DE LAS 40 HORAS SEMANALES. PARA EXCEPCIONES, CONSULTE LA SECCIÓN "31-76 I" DE LOS ESTATUTOS GENERALES DEL ESTADO DE CONNECTICUT

LOS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD QUE ESTÁN EMPLEADOS POR EL ESTADO O SUBDIVISIÓN POLITICA DE ELLO, SE LE PUEDE REMUNERAR CON EL 85% DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE.

LOS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD QUE ESTÁN EMPLEADOS EN LA AGRICULTURA, SE LE PUEDE REMUNERAR CON EL 85% DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE. LOS EMPLEADORES QUIENES DURANTE EL AÑO ANTERIOR CALENDARIO, NO HABIAN EMPLEADO A OCHO O MÁS TRABAJADORES AL MISMO TIEMPO, RECIBIRÁN REMUNERACIÓN DE NO MENOS DEL 70% DEL SALARIO MÍNIMO, CONFORME SE DEFINE EN LA SECCIÓN 31-58. PARA LOS MENORES EN OTRA CLASE DE EMPLEO – CONSULTE LA SECCIÓN 31-60-6.



Dora Senkow

DIRECTOR EN FUNCIONES

MANDATORY ORDERS 7A & 7B

This notice must be posted and maintained wherever persons covered by this order are employed.

Inquiries or complaints of violation of this order should be sent to
Wage and Workplace Standards Division, Labor Department, Wethersfield, CT 06109-1114

STATE OF CONNECTICUT
LABOR DEPARTMENT - WAGE AND WORKPLACE STANDARDS
MERCANTILE TRADE

Website: www.ct.gov/dol

Minimum Fair Wage Rates for Persons Employed in Mercantile Trade.

Sec. 31-62-D1. DEFINITIONS As used in sections 31-62-D1 to 31-62-D11, inclusive:

(a) "Commissions" means earnings based on sales. These earnings may be achieved through the payment of a fixed sum per sale or by the payment of a percentage on any or all sales made by an individual or group of individuals.

(b) "Employee" means a person employed or permitted to work in any occupation in the mercantile trade.

(c) "Mercantile trade" means the trade of wholesale or retail selling of commodities and any operation supplemental or incidental thereto, including, but not limited to, buying, delivery, maintenance, office, stock and clerical work. Repair and service employees may be excluded if the major portion of their duties is unrelated to the mercantile trade as herein defined.

(d) "Minor" means a person less than eighteen years of age.

(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. THE FOLLOWING MINIMUM WAGE IS ORDERED: Effective 7-1-2022, not less than \$14.00 per hour, and effective 6-1-2023, not less than fifteen dollars per hour. On 1-1-24, the minimum fair wage shall be adjusted by the percentage change in the employment cost index calculated by the United States Department of Labor, over the twelve-month period ending on June thirtieth of the preceding year, rounded to the nearest whole cent.

(b) **BEGINNERS.** For the first 200 hours in the trade not less than 85% of the minimum wage and not less than the minimum wage thereafter.*

***This subsection is amended by P.A. 19-4, An Act Increasing the Minimum Fair Wage. CGS Sec. 31-58(i)(5).** The rates for all persons under the age of eighteen years, except emancipated minors, shall be not less than eighty-five per cent of the minimum fair wage for the first ninety days of such employment, or ten dollars and ten cents per hour, whichever is greater, and shall be equal to the minimum fair wage thereafter, except in institutional training programs specifically exempted by the commissioner.

(c) **OVERTIME.** One and one-half times the employee's regular rate of pay after 40 hours a week.

(d) **MINIMUM DAILY EARNINGS GUARANTEED.** An employee, who by request or permission of the employer, reports for duty on any day whether or not assigned to actual work shall be compensated for a minimum of four hours earnings at his regular rate. In instances of regularly scheduled employment of less than four hours as mutually agreed in writing between employer and employee, and approved by the Labor Department, this provision may be waived provided the minimum daily pay in every instance shall be at least twice the applicable minimum hourly rate.

Sec. 31-62-D3. PAYMENT OF WAGES. Each employee shall be paid, weekly, wages not less than the minimum provided in this order, and all commissions as defined herein shall be settled at least once monthly.

Sec. 31-62-D4. REGULAR HOURLY RATE. Each employer shall establish a regular hourly rate for employees covered by this order. When an employee is paid commission in whole or in part for his earnings, the regular hourly rate for the purpose of computing

overtime shall be determined by dividing the employee's total earnings by the number of hours in the usual work week as supported by time records made in accordance with the provisions of section 31-62-D8.

Sec. 31-62-D5. COMPUTATION OF TIME. All time shall be reckoned to the nearest unit of fifteen minutes.

Sec. 31-62-D6. BEGINNERS. *

***This section is amended by P.A. 19-4, An Act Increasing the Minimum Fair Wage. CGS Sec. 31-58(i)(5).** The rates for all persons under the age of eighteen years, except emancipated minors, shall be not less than eighty-five per cent of the minimum fair wage for the first ninety days of such employment, or ten dollars and ten cents per hour, whichever is greater, and shall be equal to the minimum fair wage thereafter, except in institutional training programs specifically exempted by the commissioner.

Sec. 31-62-D7. HANDICAPPED WORKERS. Any employee whose earning capacity has been impaired by physical or mental disability may be paid less than the minimum wage, provided specific permission in each case shall be obtained by the employer from the Labor Department in accordance with the provisions of Section 31-67 of the general statutes.

Sec. 31-62-D8. RECORDS. The employer shall keep available at the place of employment for a period of three years accurate and legible records in ink for each employee as follows: (1) his name; (2) his address; (3) his working certificates as proof of age if a minor employee (sixteen to eighteen years); (4) his occupation; (5) total wages paid him each pay day period; (6) his daily and weekly hours worked showing the beginning and ending hours of each work period. Records of daily and weekly hours need not be maintained for employees who qualify for exemption of the overtime requirements of this order, provided the wages paid shall be at least the minimum required in this order. With permission of the Labor Commissioner or his authorized representative, wage records may be kept at designated places other than the place of employment. Records of hours worked for each employee for whom such records is required shall be available at the place of employment for inspection at all reasonable times.

Sec. 31-62-D9. C OOPERATIVE STUDENTS. Repealed.

Sec. 31-62-D10. EMPLOYMENT UNDER OTHER MINIMUM WAGE ORDERS OR FOR WHICH NO WAGE ORDER HAS BEEN PROMULGATED. The provisions of these regulations shall apply to any worker engaged in the mercantile trade as defined herein for the entire work period, unless he is engaged partly in an occupation covered by another wage order or in an occupation for which no wage order has been promulgated and the time spent in each occupation is segregated and recorded.

Sec. 31-62-D11. NO CHARGE FOR UNIFORMS OR OTHER FACILITIES. The cost of uniforms or other facilities required by the employer as a condition of employment, and the reasonable cost of their maintenance, may not be charged to the employee if such expense would result in the payment of a wage less than the minimum prescribed in this order.

Sec. 31-69 PENALTY. (a) Any employer or his agent, or the officer or agent of any corporation, who discharges or in any other manner discriminates against any employee because such employee has served or is about to serve on a wage board or has testified or is about to testify before any wage board or in any other investigation or proceeding under or related to this part, or because such employer believes that such employee may serve on any wage board or may testify before any wage board or in any investigation or proceeding under this part, shall be fined not less than one hundred dollars nor more than four hundred dollars.

(b) Any employer or the officer or agent of any corporation who pays or agrees to pay to any employee less than the rates applicable to such employee under the provisions of this part or a minimum fair wage order shall be: (1) fined not less than four thousand dollars nor more than ten thousand dollars or imprisoned not more than five years or both for each offense if the total amount of all unpaid wages owed to an employee is more than two thousand dollars; (2) fined not less than two thousand nor more than four thousand dollars or imprisoned not more than one year or both for each offense if the total amount of all unpaid wages owed to an employee is more than one thousand dollars but not more than two thousand dollars; (3) fined not less than one thousand nor more than two thousand dollars or imprisoned not more than six months or both for each offense if the total amount of all unpaid wages owed to an employee is more than five hundred but not more than one thousand dollars; or (4) fined not less than four hundred nor more than one thousand dollars or imprisoned not more than three months or both for each offense if the total amount of all unpaid wages owed to an employee is five hundred dollars or less.

(c) Any employer, his officer or agent, or the officer or agent of any corporation, firm or partnership, who fails to keep the records required under this part or by regulation made in accordance with this part or to furnish such records to the commissioner or any authorized representative of the commissioner, upon request, or who refuses to admit the commissioner or his authorized representative to his place of employment or who hinders or delays the commissioner or his authorized representative in the performance of his duties in the enforcement of this part shall be fined not less than fifty dollars nor more than two hundred dollars, and each day of such failure to keep the records required under this part or to furnish the same to the commissioner or any authorized representative of the commissioner shall constitute a separate offense, and each day of refusal to admit or of hindering or delaying the commissioner or his authorized representative shall constitute a separate offense.

(d) Nothing in this part shall be deemed to interfere with, impede or in any way diminish the right of employees to bargain collectively with their employers through representatives of their own choosing in order to establish wages or conditions of work in excess of the applicable minimum under this part.

MINIMUM WAGE:
Minimum wage is annually indexed each year, effective Jan 1.

\$16.35 per hour effective 1-1-2025 through 12-31-2025 (P.A. 19-4)



DORA SENKOW
ACTING DIRECTOR

Preguntas o quejas por infracciones a esta orden deben ser enviadas a:
Wage and Workplace Standards Division, Labor Department, Wethersfield, CT 06109-1114

ESTADO DE CONNECTICUT

LABOR DEPARTMENT - WAGE AND WORKPLACE STANDARDS

MERCANTILE TRADE

Sitio web: www.ct.gov/dol

Tasa justa de salario mínimo para personas empleadas en el negocio comercial

Sección 31-62-D1. DEFINICIONES: Conforme a lo que se usa en las secciones: 31-62-D1 hasta 31-62-D11, inclusive:

- (a) “Comisiones” quiere decir ganancias devengadas por ventas. Dichas ganancias se pueden lograr por medio del pago de una cantidad fija por cada venta, o por pago de un porcentaje sobre cualquiera o por todas las ventas que una persona logre hacer o por grupo de individuos.
- (b) “Empleado” quiere decir una persona empleada o permitida a trabajar en cualquier ocupación, en el negocio comercial.

(c) “Negocio comercial” quiere decir el negocio de ventas de mercancía o productos al por mayor o al por menor, o de cualquier transacción suplemental o incidental o relacionado con ello, que incluye pero no se limita a: compra, entrega, mantenimiento, oficina, almacenaje y trabajo clerical. Se puede excluir a los trabajadores de reparación y servicio, si la mayor parte de sus deberes no están relacionados con el negocio comercial, conforme a lo aquí definido.

(d) “Menor” quiere decir cualquier persona menor de dieciocho años de edad.

(e) “Tiempo de trabajo” quiere decir todo el tiempo que se requiere para que un empleado desempeñe sus deberes o estar en ciertos predios, aunque el empleador le supla trabajo o no; o tiempo durante el cual se permite que un empleado trabaje, aunque no se requiera que lo haga.

Sección 31-62-D2. LA SIGUIENTE TASA DE SALARIO MÍNIMO ES UNA ORDEN. SE ORDENA EL SIGUIENTE SALARIO MÍNIMO: A partir del 01 de julio de 2022, no menos de \$14.00 por hora, y efectivo el 01 de junio de 2023, no menos de quince dólares por hora. El 1 de enero de 2024, el salario mínimo equitativo se ajustará en función de la variación porcentual del índice de coste laboral calculado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, durante el período de doce meses que finaliza el treinta de junio del año anterior, redondeado al céntimo entero más próximo.

(b) **PRINCIPIANTES.** Por las primeras 200 horas en el negocio, no menos del 85% de la tasa mínima y no menos de la tasa mínima de ahí en adelante.

Esta subsección ha sido enmendada por P.A. 19-4, la Ley que aumenta la tasa de salario mínimo justo. CGS Sec. 31-58(l) (5) La tasa para todas las personas menores de dieciocho años de edad; salvo los menores que están emancipados, será no menos que el ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo, por los primeros noventa días de dicho empleo, o diez dólares con diez centavos por hora, lo que sea mayor, y en adelante será igual a la cantidad del salario mínimo justo; salvo en programas de capacitación institucional, el cual el Comisionado ha específicamente determinado como exento.

(c) **HORAS EXTRAORDINARIAS.** Tiempo y medio de la tasa de paga de norma del empleado, después de las 40 horas a la semana.

(d) **GARANTÍA DE MÍNIMO DE INGRESOS DIARIOS.** El empleado, quien por solicitud o permiso del empleador, se reporta para trabajar en cualquier día de trabajo señalado aunque no tenga trabajo asignado, será compensado por un mínimo de cuatro (4) horas de ganancias, a su tasa de paga normal. En los casos de horario de trabajo normalmente señalado por menos de cuatro horas, conforme a lo mutuamente acordado por escrito entre el empleador y el empleado, y aprobado por el Departamento del Trabajo, esta disposición puede ser exonerada; siempre y cuando la tasa de paga mínima diaria, en cada caso, será por lo menos el doble de la tasa de paga mínima diaria que corresponde.

Sección 31-62-D3. PAGA DEL SALARIO. Cada empleado recibirá su paga semanalmente, con el salario de no menos que el mínimo especificado en esta orden, y en todas las comisiones conforme a lo que se ha definido en este documento, las cuales serán pagadas por lo menos una vez al mes.

Sección 31-62-D4. TASA REGULAR POR HORA. Cada empleador establecerá la tasa regular por hora para los WETHERSFIELD, CONNECTICUT
PROMULGADO EL 24 DE DICIEMBRE DE 2024

empleados cubiertos por esta orden. Cuando un empleado recibe remuneración completa o como parte por comisión, para propósito de computación de las horas extraordinarias, la tasa de paga regular será determinada al dividir el total de las ganancias del empleado por el número de horas de trabajo en sus deberes usuales durante la semana, conforme a los expedientes de horas trabajada, lo que sirve de apoyo y es conforme a las disposiciones de esta sección 31-62-DB.

Sección 31-62-D5. COMPUTACIÓN DE TIEMPO. Todo el tiempo será calculado a la unidad más cercana a los quince minutos.

Sección 31-62-D6. PRINCIPIANTES. Esta sección ha sido enmendada por P.A. 19-4, la Ley que aumenta la tasa de salario mínimo justo. CGS Sec. 31-58(l) (5) La tasa para todas las personas menores de dieciocho años de edad; salvo los menores que están emancipados, será no menos que el ochenta y cinco por ciento del salario mínimo justo, por los primeros noventa días de dicho empleo, o diez dólares con diez centavos por hora, lo que sea mayor, y en adelante será igual a la cantidad del salario mínimo justo; salvo en programas de capacitación institucional, el cual el Comisionado ha específicamente determinado como exento.

Sección 31-62-D7. EMPLEADOS DISCAPACITADOS. Cualquier empleado cuya capacidad para devengar ingresos ha sido impedida por motivo de discapacidad física o mental, puede recibir paga por menos de la tasa mínima de salario, siempre y cuando el empleador obtenga permiso específico del Departamento del Trabajo, para cada caso. Conforme a lo dispuesto en la Sección 31-67 de los Estatutos Generales.

Sección 31-62-D8. EXPEDIENTES. El empleador tiene que mantener disponible en el lugar de trabajo, los expedientes, por un período de tres años, los expedientes correctos y legibles, escrito con tinta, para cada empleado, con los siguientes detalles: (1) su nombre; (2) su dirección; (3) su certificado de trabajo como prueba de su edad; si es un empleado menor de edad (dieciséis a dieciocho años); (4) su ocupación; (5) el total del salario pagado, en cada período de paga; (6) sus horas de trabajo diario y semanal, mostrando su horario de trabajo desde que comienza hasta la hora que termina cada período de trabajo. No es necesario mantener dichos expedientes para los empleados que califican para estar exentos de los requisitos de horas extraordinarias, conforme a esta orden; siempre y cuando que el salario pagado sea por lo menos el mínimo que requiere esta orden. Con el permiso del Comisionado del Trabajo o su representante autorizado, los expedientes de salarios pueden ser almacenados en lugares designados, aparte del lugar de empleo. Los expedientes de las horas trabajadas por cada empleado, por quienes es requisito mantener dichos expedientes, tienen que estar disponibles en el lugar de trabajo para efectos de inspección, en cualquier horario razonable.

Sección 31-62-D9. ESTUDIANTES DE COOPERATIVA. Revocado.

Sección 31-62-D10. EMPLEO BAJO OTRA ORDEN DE SALARIO MÍNIMO POR EL CUAL NO SE HA PROMULGADO ORDEN DE SALARIO MÍNIMO. Lo dispuesto en estas regulaciones corresponderán a cualquier empleado comprometido en el negocio comercial, conforme a lo que se define en este documento, por todo el período de trabajo; salvo que esté parcialmente ocupado en otra ocupación que está cubierto por otra orden de salario mínimo, o en alguna otra ocupación para la cual no se ha promulgado orden de salario, y el tiempo dedicado a cada ocupación está separado y debidamente anotado.

Sección 31-62-D11. NINGÚN COBRO POR UNIFORMES O POR OTRAS FACILIDADES. El costo de uniformes o de otras facilidades que el empleador requiera como condición de empleo, y el costo razonable de su mantenimiento, no puede ser cargado al empleado, si dicho gasto resultaría en la paga de un salario por menos de la tasa de paga mínima, conforme dicta esta orden.

Sección 31-69 PENALIDAD (a) Cualquier empleador o su agente, o funcionario o agente de cualquier corporación, que despida o de alguna otra manera discrimine en contra de

algún empleado, porque dicho empleado ha servido o está a punto de servir en una junta de salario, o que haya presentado testimonio o está al punto de presentar testimonio ante cualquier junta de salario, o participar en cualquier investigación o procedimiento relacionado con alguna parte de ello, o porque dicho empleador cree que el empleado pueda servir en cualquier junta de salario o que pueda prestar testimonio ante cualquier junta de salario o en cualquier investigación o procedimiento, conforme a esta parte, recibirá alguna multa por no menos de cien dólares, ni por más de cuatrocientos dólares.

(b) Cualquier empleador o funcionario o agente de cualquier corporación que pague o que acuerde en pagar a cualquier empleado menos de las tasas de paga correspondientes a dicho empleado, bajo lo dispuesto en esta parte o por orden de salario mínimo justo recibirá: (1) multa por no menos de cuatro mil dólares ni más de diez mil dólares, o encarcelamiento por no más de cinco (5) años o ambas cosas, por cada delitos, si el total de los salarios no pagados y adeudados al empleado es por una cantidad superior a dos mil dólares; (2) multa por no menos de dos mil dólares ni más de cuatro mil dólares, o encarcelamiento por no más de un (1) año o ambas cosas, por cada delitos, si el total de los salarios no pagados y adeudados al empleado es por una cantidad superior a mil dólares; pero no más de dos mil dólares; (3) multa por no menos de mil dólares ni más de dos mil dólares, o encarcelamiento por no más de seis meses o ambas cosas, por cada delitos, si el total de los salarios no pagados y adeudados al empleado es por una cantidad superior a quinientos dólares; pero no más de mil dólares; o (4) multa por no menos de cuatrocientos dólares ni más de mil dólares, o encarcelamiento por no más de tres meses o ambas cosas, por cada delitos, si el total de los salarios no pagados y adeudados al empleado es por una cantidad de quinientos dólares o menos.

(c) Cualquier empleador, su funcionario o agente, o el funcionario o agente de cualquier corporación, firma o sociedad, que no cumpla en mantener los expedientes, conforme a lo que dicta esta parte o por la regulación y preparado para proveer los expedientes al Comisionado o a cualquier representante autorizado por el Comisionado, cuando así se le solicite, o quien rehúse admitir al Comisionado o a cualquier de sus representantes autorizados, al lugar de empleo o quien impida o cause demora al Comisionado o a sus representantes autorizados en el desempeño de sus deberes en el cumplimiento de esta parte, recibirá multa por la cantidad de no menos de cincuenta dólares, ni más de doscientos dólares, y por cada día de falta de cumplimiento de mantener los expedientes, conforme a lo que se requiere bajo esta parte o de suplir lo mismo al Comisionado, constituye un delito por separado, y por cada día de rehusar en admitir o impedir o demorar al Comisionado o a sus representantes autorizados, constituye un delito por separado.

(d) Nada en esta parte se puede considerar como para interferir con, impedir o de cualquier manera disminuir el derecho de los empleados a negociar colectivamente con sus empleadores por medio de los representantes que ellos seleccionen, para poder establecer los salarios o condiciones de trabajo, más allá del mínimo correspondiente bajo esta parte.

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

\$16.35 por hora a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 (P.A. 19-4)



DORA SENKOW
DIRECTOR EN FUNCIONES

POST AND KEEP POSTED WHERE EMPLOYEES MAY READ

Mandatory Order No. 8

Inquiries or Complaints of Violation of this Order Should be Sent to Wage and Workplace Standards Division, Department of Labor, 200 Folly Brook Blvd., Wethersfield, CT 06109-1114.

STATE OF CONNECTICUT
MINIMUM FAIR WAGE RATES FOR PERSONS EMPLOYED IN THE
RESTAURANT AND HOTEL RESTAURANT OCCUPATIONS

Web Site: www.ct.gov/dol

SEC. 31-62-E1. WAGE ORDER:

(a) **RATE: THE FOLLOWING MINIMUM WAGES ARE ORDERED:**

\$16.35 per hour on 1-1-25 except those persons employed under this wage order as service employees. Waitpersons shall be paid \$6.38 per hour plus gratuities on 1-1-25 and bartenders shall be paid \$8.23 per hour plus gratuities on 1-1-25.

(b) **MINIMUM DAILY EARNINGS GUARANTEED:** An employee regularly reporting for work, unless given adequate notice the day before to the contrary, or any employee called for work in any day shall be assured a minimum of two hours' earnings at not less than the minimum rate if the employee is able and willing to work for that length of time. If the employee is either unwilling or unable to work the number of hours necessary to insure the two-hour guarantee, a statement signed by the employee in support of this situation must be on file as a part of the employer's records.

(c) **WORK ON SEVENTH CONSECUTIVE DAY:** Not less than one and one-half times the minimum rate for all time worked on the seventh consecutive day.

(d) **OVERTIME:** Not less than one and one half times the regular rate for all hours worked in excess of 40 in any work week.

SEC. 31-62-E2. DEFINITIONS:

As used in sections 31-62-E1 to 31-62-E15, inclusive, of the Regulations of Connecticut State Agencies:

(a) "RESTAURANT OCCUPATION" includes all persons engaged in the preparation and serving of food for human consumption, or in any operation incidental or supplemental thereto irrespective of whether the food is served at or away from the point of preparation, and irrespective of whether the preparation and serving of food is the sole business of the employing establishment or enterprise, with the exception that this definition shall not include the preparation and serving of food in a nonprofit educational, charitable or religious organization where the food service is not regularly available to the general public, or the preparation and serving of food in hospitals, convalescent homes or homes for the elderly where the food service is not regularly available to the general public and is incidental to the care of the patient.

This occupation includes but is not limited to employees of restaurants, cafeterias, that portion of hotel business involving the preparation and serving of food, commissaries, dairy bars, grills, coffee shops, luncheonettes, sandwich shops, tearooms, nightclubs, cabarets, automats, caterers, frankfurter stands, operators of food vending machines, and that portion of the business involving the serving of food in department and variety stores, drugstores, candy stores, bakeries, pizzerias, delicatessens, places of amusement and recreation, commercial and industrial establishments and social, recreational, fraternal and professional clubs which either regularly or intermittently serve food, as well as other establishments or businesses meeting the condition stated in this subsection.

(b) "RESTAURANT EMPLOYEE" means any person who is employed or permitted to work in any restaurant occupation, establishment or enterprise.

(c) "SERVICE EMPLOYEE" means any employee whose duties relate solely to the serving of food or beverage to patrons seated at tables or booths, and to the performance of duties incidental to such service, and who customarily receives gratuities.

(d) "DUTIES INCIDENTAL TO SUCH SERVICE" means performance of the following tasks:

- (1) Taking orders from patrons for food or beverages;
- (2) Checking with customers to ensure that they are enjoying their meals and taking action to correct any problems;
- (3) Checking patrons' identification to ensure that they met minimum age requirements for consumption of alcoholic beverages;
- (4) Collecting payments from customers;
- (5) Writing patrons' food orders on order slips, memorizing orders, or entering orders into computers for transmittal to kitchen staff;
- (6) Preparing checks that itemize and total meal costs and sales taxes;
- (7) Presenting menus to patrons and answering questions about menu items, making recommendations upon request;
- (8) Removing dishes and glasses from tables or counters and taking them to the kitchen for cleaning;
- (9) Serving food or beverages to patrons, and preparing or serving specialty dishes at tables as required;
- (10) Cleaning tables or counters after patrons have finished dining;
- (11) Preparing tables for meals, including setting up items such as linens, silverware, and glassware;
- (12) Explaining how various menu items are prepared, describing ingredients and cooking methods;
- (13) Escorting customers to their tables;
- (14) Cleaning tables and floors in service employee's immediate service area before, during, or after serving patrons;

- (15) Cleaning and tidying up server stations and drink stations;
- (16) Informing customers of daily specials;
- (17) Preparing hot, cold and mixed drinks for patrons, including brewing coffee and chilling bottles of wine;
- (18) Rolling silverware, setting up food stations, or setting up dining areas to prepare for the next shift or for large parties;
- (19) Stocking service areas with supplies such as coffee, food, tableware, and linens;
- (20) Bringing wine selections to tables with appropriate glasses, and pouring wines for customers;
- (21) Filling salt, pepper, sugar, cream, condiment, and napkin containers;
- (22) Describing and recommending wines to customers; and
- (23) Garnishing and decorating dishes in preparation for serving.

(e) "NON-SERVICE EMPLOYEE" means an employee other than a service employee, and includes, but is not limited to, counter girls, counterwaitresses, counter men, counter waiters and those employees serving food or beverage to patrons at tables or booths and who do not customarily receive gratuities.

(f) "GRATUITIES" means a voluntary monetary contribution received by the employee directly from a guest, patron or customer for service rendered. (Effective September 24, 2020)

SEC. 31-62-E2a. SERVICE EMPLOYEES

A service employee shall not be deemed to have performed service duties while an establishment is not open to patrons, shall not claim a credit for gratuities for the time a service employee works when an establishment is not open to patrons, and shall not include any portion of such time as part of the calculation of non-service duties when applying the provisions of section 31-62-E3a of the Regulations of Connecticut State Agencies. (Effective September 24, 2020)

SEC. 31-62-E3. GRATUITIES AS PART OF THE MINIMUM FAIR WAGE.

Gratuities shall be recognized as constituting a part of the minimum fair wage when all of the following provisions are complied with:

- (a) The employer shall be engaged in an employment in which gratuities have customarily and usually constituted and have been recognized as part of his remuneration for hiring purposes, and
- (b) the amount received in gratuities claimed as credit for part of the minimum fair wage shall be recorded on a daily, weekly, or bi-weekly basis in a wage record even though payment is made more frequently, and
- (c) each employer claiming credit for gratuities as part of the minimum fair wage paid to any service employee shall obtain substantial evidence as described in Section 30-60-2, such as a daily, weekly, or bi-weekly attestation or statement in electronic or written format demonstrating that the service employee has received in gratuities not less than the amount claimed as credit for part of the minimum fair wage. Such attestation or statement shall contain the week ending date of the payroll week for which credit is claimed. Such attestation or statement may include documentation via an electronic point of service system or any other method that verifies the amount a service employee has received in gratuities for the pay period in question. Such attestation, statement, or substantial evidence shall satisfy the requirements of subsection (b) and this subsection. (Effective August 21, 1974; Amended January 4, 2001; Amended September 24, 2020)

SEC. 31-62-E3a. SERVICE AND NON-SERVICE DUTIES WITHIN THE RESTAURANT INDUSTRY

(a) On any day that a service employee performs non-service employee duties:

- (1) For two hours or more, or
- (2) For more than 20 percent of the service employee's shift, whichever is less, the employer shall not claim credit for gratuities as part of the minimum fair wage for that day.

(b) If a service employee performs non-service duties during the course of a day's work in excess of the lesser of subdivision (1) or (2) of subsection (a) of this section, the employer shall segregate and record time spent on non-service duties to claim a credit for gratuities as part of the minimum fair wage for that day. (Effective September 24, 2020)

SEC. 31-62-E4. DIVERSIFIED EMPLOYMENT WITHIN THE RESTAURANT INDUSTRY has been repealed.

SEC. 31-62-E5. EMPLOYMENT UNDER OTHER WAGE ORDERS.

(a) *Mercantile:* If an employee is engaged partly in the restaurant occupation but is also engaged partly in the occupation covered by the mercantile wage order, the provisions of the mercantile wage order shall apply to the entire work period, except that, when time spent in each occupation is segregated and separately recorded, the allowance for gratuities as permitted as part of the minimum fair wage may be applied to the hours worked by an employee in the restaurant service category.

(b) *Other:* If an employee is engaged partly in an occupation under the restaurant wage order but is also engaged partly in an occupation covered by another wage order other than the mercantile wage order, the higher provisions of each wage order shall apply to the entire work period unless the time spent in each occupation is definitely segregated and so recorded. Where the time spent in each occupation is definitely segregated and so recorded the provisions of the applicable wage order shall apply.

SEC. 31-62-E6. DEDUCTIONS AND ALLOWANCES FOR THE REASONABLE VALUE OF BOARD AND LODGING has been repealed.

SEC. 31-62-E7. DEDUCTIONS has been repealed.

SEC. 31-62-E8. DEPOSIT.

No deposit shall be required by an employer from any employee for a uniform or for any other purpose except by permission of the labor department.

SEC. 31-62-E9. HOURS WORKED.

Hours worked shall include all time during which the employee is required to be on the employer's premises or to be on duty, or to be at a prescribed work place, and all time during which an employee is employed or permitted to work, whether or not required to do so. Meal periods may be credited as nonworking time, provided the beginning and ending time of the meal period shall be so recorded on the time records, and provided the employee shall be entirely free from all work requirements during the period and shall be free to leave the establishment.

SEC. 31-62-E10. TRAVEL TIME AND TRAVEL EXPENSES.

Any employee who is required or permitted to travel from one establishment to another after the beginning or before the close of the work day, shall be compensated for travel time at the same rate as for working time, and shall be reimbursed for the cost of transportation.

SEC. 31-62-E11. COMPUTATION OF TIME.

All time shall be reckoned to the nearest unit of fifteen minutes.

SEC. 31-62-E12. PHYSICALLY OR MENTALLY HANDICAPPED EMPLOYEES.

(This regulation defines a "physically or mentally handicapped person" as a person whose earning capacity is impaired by age or physical or mental deficiency or injury and provides guidelines for a modification of the minimum wage.)

SEC. 31-62-E14. RECORDS.

(a) For the purpose of this regulation issued in accordance with the provisions of section 31-66 of the general statutes, "true and accurate records" means accurate legible records for each employee showing:

- (1) Name;
- (2) Home address;
- (3) Occupation in which employed;
- (4) Total daily and total weekly hours worked, showing the beginning and ending time of each work period, computed to the nearest unit of 15 minutes;
- (5) Total hourly, daily or weekly basic wage;
- (6) Additions to or deductions from wages each pay period;
- (7) Total wages paid each pay period;
- (8) Overtime wage as a separate item from basic wage;
- (9) Payment for the seventh consecutive day of work as a separate item;
- (10) Separate itemization on payroll records of each allowance (meals, lodging, gratuities) used as part of the minimum fair wage;
- (11) Statements signed by employee in accordance with section 31-62-E3 when credit for gratuities is claimed as part of the minimum fair wage;
- (12) Such other records as are stipulated in accordance with administrative regulation sections 31-60-1 through 31-60-14
- (13) Working certificates for minor employees (16 to 18 years).

(b) True and accurate records shall be maintained and retained at the place of employment for a period of three years for each employee. The labor commissioner may authorize the maintenance of wage records and the retention of both wage and hour records as outlined either in whole or in part at a place other than the place of employment when it is demonstrated that the retention of such records at the place of employment either:

- (1) works an undue hardship upon the employer without materially benefiting the inspection procedures of the labor department, or
- (2) is not practical for enforcement purposes.

Where permission is granted to maintain wage records at other than the place of employment a record of total daily and weekly hours worked by each employee shall also be available for inspection in connection with such wage records.

(c) In the case of an employee who spends 75% or more of his working time away from the employer's place of business and the maintaining of time records showing the beginning and ending time of each work period for such personnel either imposes an undue hardship upon the employer or exposes him to jeopardy because of his inability to control the accuracy of such entries, a record of total daily and total weekly hours will be approved as fulfilling the record-keeping requirements of this section.

However, in such cases the original time entries shall be made by the employee in his own behalf and the time entries made by the employee shall be used as the basis for payroll records.

Under Connecticut General Statutes section 31-23 no minor under 16 years of age shall be employed or permitted to work in any restaurant.

**MINIMUM WAGE:
Minimum wage is annually indexed each year, effective Jan. 1.**

\$16.35 per hour effective 1-1-2025 through 12-31-2025 (P.A. 19-4)



**CONNECTICUT
Labor**

**DORA SENKOW
ACTING DIRECTOR**

PUBLICAR Y DEJAR PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE PARA LOS EMPLEADOS

Disposición obligatoria n.º 8

Las consultas o quejas de violación de esta disposición se deben enviar a Wage and Workplace Standards Division, Department of Labor, 200 Folly Brook Blvd., Wethersfield, CT 06109-1114.

ESTADO DE CONNECTICUT

RÉGIMEN SALARIAL MÍNIMO JUSTO PARA PERSONAS EMPLEADAS EN OCUPACIONES EN RESTAURANTES Y HOTELES

Sitio web: www.ct.gov/dol

SEC. 31-62-E1. DISPOSICIÓN SALARIAL:

(a) **TASA: LOS SIGUIENTES SALARIOS MÍNIMOS SE ORDENAN: \$16.35 por hora a partir del 1 de enero de 2025 excepto aquellas personas empleadas en virtud de esta orden salarial como empleados de servicios. Los meseros cobrarán \$6.38 dólares por hora más propinas el 1 de enero de 2025 y los cantineros cobrarán \$8.23 por hora más propinas el 1 de enero de 2025.**

(b) GANANCIAS DIARIAS MÍNIMAS GARANTIZADAS: Un empleado que se presenta a trabajar regularmente, a menos que se le dé aviso de lo contrario el día anterior, o cualquier empleado convocado a trabajar cualquier día, deberá tener asegurado un mínimo de ganancias de dos horas a no menos de la tarifa mínima si el empleado es capaz y está dispuesto a trabajar por ese lapso. Si el empleado no está dispuesto o no es capaz de trabajar la cantidad de horas necesaria para asegurar la garantía de dos horas, se debe incluir en archivo, como parte del expediente del empleado, una declaración firmada por el empleado que respalde esta situación.

(c) TRABAJO EL SÉPTIMO DÍA CONSECUTIVO: No menos de una vez y media la tarifa mínima por todo el tiempo trabajado el séptimo día consecutivo.

(d) HORAS EXTRA: No menos de una vez y media la tarifa regular por todas las horas trabajadas por encima de 40 horas en cualquier semana laboral.

SEC. 31-62-E2. DEFINICIONES:

Tal como se usa en las secciones 31-62-E1 a 31-62-E15, inclusive, de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut:

(a) "OCUPACIÓN EN UN RESTAURANTE" incluye a todas las personas que se dedican a preparar y servir comida para consumo humano, o en cualquier operación accesoria o complementaria al mismo, independientemente de si la comida se sirve en o lejos del punto de preparación y de si preparar y servir la comida es el único negocio del establecimiento o empresa que da empleo, con la excepción de que esta definición no debe incluir la preparación y el servicio de alimentos en una organización educativa, de caridad o religiosa sin fines de lucro en la que el servicio de comidas no esté disponible regularmente al público general, o la preparación y el servicio de comidas en hospitales, residencias de convalecencia o para personas de la tercera edad en las que el servicio de comidas no esté disponible regularmente para el público general y sea accesorio para el cuidado del paciente.

Esta ocupación incluye, sin limitación:

empleados de restaurantes, cafeterías, la parte de un negocio hotelero que involucre preparar y servir alimentos, comisariatos, lecherías, parrillas, cafés, fondas, tiendas de bocadillos, salones de té, clubes nocturnos, cabarets, tiendas de autoservicio, puestos de salchichas, operadores de máquinas expendedoras de alimentos y la parte del negocio que implica el servicio de alimentos en grandes almacenes y tiendas de variedades, farmacias, tiendas de dulces, panaderías, pizzerías, tiendas de fiambres, lugares de diversión y recreación, establecimientos comerciales e industriales y clubes sociales, recreativos, fraternales y profesionales, que sirvan comida de forma regular o intermitente, además de otros establecimientos o negocios que satisfagan la condición establecida en esta subsección. (b) "EMPLEADO DE RESTAURANTE" se refiere a cualquier persona

que esté empleada o tenga permiso para trabajar en una ocupación en un restaurante, establecimiento o empresa.

(c) "EMPLEADO DE SERVICIO" se refiere a cualquier empleado cuyas tareas se relacionan únicamente con servir comidas o bebidas a los clientes sentados en mesas o reservados, y con el desempeño de tareas accesorias a dicho servicio y que suele recibir propinas.

(d) "TAREAS ACCESORIAS A DICHO SERVICIO"

se refiere al desempeño de las siguientes tareas:

- (1) Tomar pedidos de comidas o bebidas de los clientes;
- (2) Verificar que los clientes disfruten su comida y tomar medidas para corregir si hay problemas;
- (3) Verificar la identificación de los clientes para asegurarse de que cumplen con los requisitos de edad mínima para el consumo de bebidas alcohólicas;
- (4) Cobrar a los clientes;
- (5) Escribir los pedidos de comidas de los clientes en fichas de pedido, memorizar pedidos o ingresar pedidos en computadoras para su transmisión al personal de cocina;
- (6) Preparar cuentas que desglosan y suman los costos de la comida y los impuestos a la venta;
- (7) Presentar menús a los clientes y responder preguntas sobre los artículos del menú, haciendo recomendaciones si se les solicita;
- (8) Retirar platos y vasos de mesas o mostradores y llevarlos a la cocina para su limpieza;
- (9) Servir comidas o bebidas a los clientes, y preparar y servir platillos especiales en las mesas según sea necesario;
- (10) Limpiar mesas y mostradores después de que los clientes han terminado de comer;
- (11) Preparar mesas para comidas, incluyendo colocar elementos como manteles, cubiertos y vasos;
- (12) Explicar cómo se preparar los diversos artículos del menú, describiendo los ingredientes y métodos de cocción;
- (13) Acompañar a los clientes a sus mesas;
- (14) Limpiar mesas y pisos en la zona de servicio inmediata del empleado de servicio antes, durante y después de atender a los clientes;
- (15) Limpiar y ordenar las estaciones de servicio y estaciones de bebidas;
- (16) Informar a los clientes cuáles son los especiales del día;
- (17) Preparar bebidas calientes, frías o combinadas para los clientes, incluyendo elaborar café y enfriar botellas de vino;
- (18) Enrollar los cubiertos, preparar estaciones de alimentos o preparar comedores para el siguiente turno o para grupos grandes;
- (19) Abastecer las zonas de servicio con insumos, como café, comida, servicio de mesa y manteles;
- (20) Llevar las selecciones de vinos a las mesas con las copas adecuadas y servir vino a los clientes;

(21) Rellenar los recipientes de sal, pimienta, azúcar, crema, aderezos y servilletas;

(22) Describir y recomendar vinos a los clientes; y

(23)Guarnecer y decorar platillos en preparación para servirlos.

(e) "EMPLEADO QUE NO ES DE SERVICIO" se refiere a un empleado que no es un empleado de servicio, e incluye, sin limitación, las camareras, los camareros y los empleados que sirven comida o bebida a los clientes en mesas o reservados y que no suelen recibir propinas.

(f) "PROPIÑA" se refiere a una contribución monetaria voluntaria que el empleado recibe directamente de un cliente, invitado o usuario por el servicio prestado. (Vigente a partir del 24 de septiembre de 2020)

SEC. 31-62-E2a. EMPLEADOS DE SERVICIO.

No se considerará que un empleado de servicio ha desempeñado tareas de servicio mientras el establecimiento no está abierto a los clientes; el empleado de servicio no reclamará crédito por propinas por el tiempo que trabaje cuando el establecimiento no está abierto a los clientes y no incluirá ninguna parte de ese tiempo como parte del cálculo de tareas que no son de servicio al aplicar las disposiciones de la sección 31-62-E3a de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut.

(Vigente a partir del 24 de septiembre de 2020)

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

Se considerará que las propinas constituyen una parte del salario mínimo justo cuando se cumplan todas las disposiciones siguientes:

(a) El empleador debe estar involucrado en un empleo en el que las propinas constituyen regular y habitualmente, y se han reconocido como parte de su remuneración, para fines de contratación; y

(b) el monto recibido en propinas declarado como crédito por parte del salario mínimo justo debe registrarse diaria, semanal o quincenalmente en un registro de salarios aunque el pago se haga más a menudo, y

(c) cada empleador que declare créditos por propinas como parte del salario mínimo justo pagado a cualquier empleado de servicio debe obtener evidencia sustancial, como se describe en la Sección 30-60-2, como una certificación o declaración diaria, semanal o quincenal en formato electrónico o escrito, que demuestre que el empleado de servicio ha recibido propinas por un monto no menor al declarado como crédito por parte del salario mínimo justo. Dicha certificación o declaración debe contener la fecha de finalización de la semana de la nómina para la que se declara el crédito. Dicha certificación o declaración debe incluir documentación a través de un sistema de punto de servicio electrónico o cualquier otro método que verifique el monto que un empleado de servicio ha recibido en propinas por el período de pago en cuestión. Dicha certificación, declaración o evidencia sustancia debe satisfacer los requisitos de la subsección (b) y esta subsección.

(Vigente a partir del 21 de agosto de 2014; modificada el 4 de enero de 2021; modificada el 24 de septiembre de 2020)

SEC. 31-62-E3a. TAREAS QUE SON Y NO SON DE SERVICIO DENTRO DE LA INDUSTRIA DE RESTAURANTES.

(a) Cualquier día que un empleado de servicio realice tareas de empleados que no son de servicio:

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

(b) Si un empleado de servicio realiza actividades que no son de servicio durante el transcurso del día de trabajo por encima de la subdivisión (1) o (2) de la subsección (a) de esta sección, el que sea menor, el empleador debe separar y registrar el tiempo pasado en tareas que no son de servicio para declarar un crédito por propinas como parte del salario mínimo justo para ese día.

(Vigente a partir del 24 de septiembre de 2020)

SEC. 31-62-E4. EMPLEO DIVERSIFICADO EN LA INDUSTRIA DE RESTAURANTES ha sido derogada.

SEC. 31-62-E5. EMPLEADO CONFORME A OTRAS ÓRDENES SALARIALES

(a) *Mercantil*: Si un empleado participa parcialmente en ocupaciones en restaurantes pero también participa parcialmente en una ocupación cubierta por la disposición de salarios mercantiles, las disposiciones de la disposición de salarios mercantiles aplicarán a todo el período de trabajo, excepto que, cuando el tiempo pasado en cada ocupación se registre por separado, la parte para propinas según lo permitido como parte del salario mínimo justo puede aplicarse a las horas trabajadas por un empleado en la categoría de servicio en un restaurante.

(b) *Otras*: Si el empleado participa parcialmente en una ocupación conforme a la disposición de salarios en restaurantes, pero también participa parcialmente en una ocupación cubierta por otra disposición salarial que no sea la disposición de salarios mercantiles, las disposiciones más altas de cada disposición salarial se aplicarán a todo el período de trabajo a menos que el tiempo pasado en cada ocupación se divida de forma definitiva y se registre de esta forma. Cuando el tiempo pasado en cada ocupación se divida de forma definitiva y se registre de esta forma, se deben aplicar las disposiciones de la disposición salarial correspondiente.

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

SEC. 31-62-E7. DEDUCCIONES se ha derogado.

SEC. 31-62-E8. DEPÓSITO.

Ningún empleador exigirá un depósito a ningún empleado por concepto de uniformes o para cualquier otro propósito, excepto si tiene permiso del Departamento de Trabajo.

SEC. 31-62-E9. HORAS TRABAJADAS.

Las horas trabajadas deben incluir todo el tiempo durante el cual el empleado debe estar en el establecimiento del empleador o en servicio, o debe estar en el lugar de trabajo indicado, y todo el tiempo durante el cual un empleado está empleado o tiene permiso para trabajar, deba o no hacerlo. Los períodos para comer se contarán como tiempo no trabajado, siempre que el tiempo de comienzo y finalización del período para comer se registre en los registros de horas y siempre que el empleado esté totalmente libre de los requisitos del trabajo durante el período y sea libre de abandonar el establecimiento.

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

Todo empleado que deba o tenga permiso para viajar de un establecimiento a otro después del comienzo o antes del cierre del día de trabajo, será remunerado por el tiempo de viaje en el mismo régimen que el tiempo de trabajo, y se le reembolsará el costo del transporte.

SEC. 31-62-E11. CÁLCULO DEL TIEMPO.

Todo el tiempo se reconocerá según la unidad más cercana de quince minutos.

SEC. 31-62-E12. EMPLEADOS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS O MENTALES.

(Esta reglamentación define a una "persona con una discapacidad física o mental" como una persona cuya capacidad de generar ingresos esté deteriorada por la edad o una deficiencia mental o física o lesión y establece pautas para la modificación del salario mínimo.)

SEC. 31-62-E14. REGISTROS.

(a) Para el propósito de esta reglamentación, emitida de acuerdo con las disposiciones de la sección 31-66 de los estatutos generales, "registros veraces y exactos" se refiere a registros legibles para cada empleado que muestren:

- (1) Nombre;
- (2) Dirección;
- (3) Ocupación en la que está empleado;
- (4) Horas diarias o semanales totales trabajadas, que muestren el comienzo y el fin de cada período de trabajo, calculado según la unidad de 15 minutos más cercana;
- (5) Salario básico por hora, diario o semanal;
- (6) Sumas o deducciones de los salarios de cada período de pago;
- (7) Salarios totales pagados en cada período;
- (8) Salario por horas extra como un punto separado del salario básico;
- (9) Pago del séptimo día consecutivo de trabajo como un punto separado;
- (10) Desglose separado en los registros de la nómina de cada asignación (comidas, alojamiento, propinas) utilizados como parte del salario mínimo justo;
- (11) Declaraciones firmadas por el empleado de acuerdo con la sección 31-62-E3 cuando los créditos por propinas se declaren como parte del salario mínimo justo;
- (12) Otros registros según lo estipulado de acuerdo con las secciones de la reglamentación administrativa 31-60-1 a 31-60-14;
- (13) Certificados de trabajo para empleados menores de edad (De 16 a 18 años).

(b) Para cada empleado, se mantendrán y conservarán registros veraces y exactos en el lugar de empleo por un período de tres años. El comisionado de trabajo puede autorizar que se mantengan registros salariales y registros de horas y salarios según se describa, total o parcialmente, en un lugar distinto al lugar de empleo cuando se demuestre que conservar dichos registros en el lugar de empleo:

- (1) genere una dificultad excesiva para el empleador sin que se beneficien materialmente los procedimientos de la inspección del Departamento de Trabajo, o
- (2) que no sea práctico para fines de cumplimiento de la ley. Cuando se otorgue permiso para mantener registros salariales en otro lugar que no sea el lugar de empleo, también debe haber un registro de las horas totales diarias y semanales trabajadas por cada empleado disponible para inspección en conexión con dichos registros salariales.

(c) En el caso de que un empleado pase el 75 % o más de su tiempo de trabajo lejos del lugar de negocios del empleador y que mantenimiento de los registros de horas que muestran el comienzo y el fin de cada período de trabajo para dicho personal suponga dificultades excesivas para el empleador o lo exponga a riesgos por su incapacidad de controlar la exactitud de dichas entradas, se aprobará que un registro del total de horas diarias y semanales cumple con los requisitos de registro de horas de esta sección.

Sin embargo, en dichos casos, el empleado hará las entradas de horas originales en su nombre y estas entradas se utilizarán como la base para los registros de la nómina.

En virtud de la sección 31-23 de los Estatutos Generales de Connecticut, ningún menor de 16 años puede estar empleado o tener permiso para trabajar en ningún restaurante.

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

\$16.35 por hora a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 (P.A. 19-4)



CONNECTICUT
Labor

DORA SENKOW
DIRECTOR EN FUNCIONES