Connecticut State Postings

ADP
Always Designing for People®

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE CONNECTICUT

Estas reglamentaciones administrativas se deben publicar y mantener en cualquier lugar que haya trabajadores cubiertos por esta Ley.

DIVISIÓN NORMAS SALARIALES Y LUGARES DE TRABAJO

Salario mínimo:

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

$ 16.94 por hora efectivo del 1-1-2026 al 12-31-2026

(CGS Sec. 31-58)

HORAS EXTRA: UNA VEZ Y MEDIA LA TARIFA DE PAGO REGULAR DEL EMPLEADO DESPUÉS DE 40 HORAS POR SEMANA PARA CONOCER LAS EXCEPCIONES, VEA LA SECCIÓN 31-76I DE LOS ESTATUTOS GENERALES DE CONNECTICUT

LOS MENORES DE 18 AÑOS EMPLEADOS POR EL ESTADO O UNA SUBDIVISIÓN POLÍTICA DE ESTE PODRÁN RECIBIR EL 85 % DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE.

LOS MENORES DE 18 AÑOS EMPLEADOS EN AGRICULTURA PODRÁN RECIBIR EL 85 % DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE. A LOS MENORES EMPLEADOS POR EMPLEADORES AGRÍCOLAS QUE, DURANTE EL AÑO CIVIL ANTERIOR, NO EMPLEARON A OCHO O MÁS TRABAJADORES AL MISMO TIEMPO SE LES PAGARÁ UN SALARIO MÍNIMO DE NO MENOS DEL 70 % DEL SALARIO MÍNIMO DEFINIDO EN LA SECCIÓN 31-58.

MENORES EN OTRO EMPLEO: CONSULTE LA SECCIÓN 31-60-6

Sec. 31-60-1. Tarifas unitarias en relación con tarifas por hora o planes de pago de incentivos, incluyendo comisiones y bonos.

(a) Definiciones. Para el propósito de esta reglamentación, "tarifas unitarias" se refiere a una tarifa establecida por unidad de trabajo realizado con respecto al tiempo necesario para completar la tarea. "Comisiones" se refiere a la remuneración de una prima o un incentivo por negocios realizados ya sea con base en un porcentaje del valor total o una tarifa específica por unidad de realización. "Plan de incentivos" se refiere a cualquier método de remuneración, que incluye, sin limitación al mismo, comisiones, tarifas unitarias, bonos, etc., con base en el monto de los resultados producidos, cuando el pago se hace de acuerdo con un plan fijo mediante el cual el empleado tiene derecho a la remuneración al cumplir con las condiciones establecidas como parte del acuerdo de trabajo, pero está sujeto a la limitación que se menciona más adelante.

(b) Registro de salarios. Cada empleador debe mantener registros de los salarios pagados a cada empleado que recibe remuneración por sus servicios de acuerdo con un plan de incentivos, de forma que dicha compensación pueda traducirse fácilmente en términos de tarifa horaria media semanal por cada semana de trabajo o parte de ella de empleo.

(c) Tarifas unitarias en relación con las tarifas por hora:

(1) Cuando un empleado sea remunerado únicamente según tarifas unitarias, se le pagará una cantidad suficiente de tarifas unitarias para obtener una tasa media de al menos el salario mínimo por cada hora trabajada en cualquier semana, y el salario pagado a dicho empleado no será inferior al salario mínimo por cada hora trabajada.

(2) Cuando un empleado recibe remuneración según tarifas unitarias por ciertas horas de trabajo en una semana y a una tarifa por hora por otras horas, la tarifa por hora del empleado será al menos el salario mínimo y sus ingresos por tarifas unitarias promediarán al menos el salario mínimo por cada hora trabajada a destajo para esa semana de trabajo, y el salario pagado a dicho empleado no será inferior al salario mínimo por cada hora trabajada.

(3) Cuando se contrata a un empleado con una combinación de tarifas por hora y unitaria por las mismas horas de trabajo (es decir, un plan de pago de incentivos superpuesto a una tarifa por hora o una tarifa unitaria unida a una garantía horaria mínima), el empleado recibirá una tarifa media de al menos el salario mínimo por hora por cada hora trabajada en cualquier semana y el salario pagado a dicho empleado no será inferior al salario mínimo por cada hora trabajada.

(d) Comisión.

(1) Cuando un empleado recibe remuneración únicamente por comisiones, se le pagará semanalmente una media de al menos el salario mínimo por hora por cada hora trabajada.

(2) Cuando a un empleado se le paga de acuerdo con un plan que establece una tarifa base más comisión, el salario pagado semanalmente al empleado a partir de estas fuentes combinadas deberá ser igual a una media del salario mínimo por hora por cada hora trabajada en cualquier semana de trabajo. Todas las comisiones se liquidarán, en su totalidad, al menos una vez al mes. Cuando los ingresos se deriven total o parcialmente en base a un plan de incentivos distintos a los aquí definidos, el empleado deberá recibir semanalmente al menos el salario mínimo por hora por cada hora trabajada en la semana de trabajo, y el saldo devengado se liquidará al menos una vez al mes.

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

Para los fines de esta sección, "propina" se refiere a una contribución monetaria voluntaria que el empleado recibe de un cliente, invitado o usuario por el servicio prestado.

A menos que lo prohíba una disposición legal o una disposición salarial, se puede considerar que las propinas constituyen una parte del salario mínimo justo cuando se cumplan todas las disposiciones siguientes:

(1) El empleado 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

(2) 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

(3) Todo empleador que declare un crédito por propinas como parte del salario mínimo justo pagado a cualquier empleado deberá aportar pruebas sustanciales de que el empleado ha recibido una cantidad no inferior a la declarada, que no podrá exceder la asignación que se establece a continuación. Por ejemplo, el comisionado aceptará como prueba sustancial a efectos de esta sección una certificación o declaración en formato electrónico o escrito que demuestre que los salarios recibidos por el empleado de servicios, incluidas las propinas, junto con otras asignaciones autorizadas, representan un pago no inferior al mínimo justo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los Estatutos Generales de Connecticut por hora por cada hora trabajada durante el período de pago, siempre que se cumplan todos los demás requisitos de esta y otras normas aplicables. Dicha certificación, declaración o evidencia sustancia debe satisfacer los requisitos de las subdivisiones (2) y (3) de esta sección.

(Vigente a partir del 8 de agosto de 1972; modificada el 4 de enero de 2021; modificada el 24 de septiembre de 2020)

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

Sec. 31-60(b) El Comisionado de Trabajo adoptará los reglamentos, de acuerdo con las disposiciones del capítulo 54, que sean apropiados para llevar a cabo los propósitos de esta parte. Dicha reglamentación puede incluir, entre otras cosas, la definición y la regulación de un empleado ejecutivo, administrativo o profesional y de un vendedor externo; de los aprendices, su número, proporción y duración del servicio; y de las tarifas unitarias en relación con las tarifas por hora; y reconocerá, como parte del salario mínimo justo, las propinas en una cantidad (1) igual al veintinueve y tres décimos por ciento, y a partir del 1 de enero de 2009, igual al treinta y uno por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2014, igual al treinta y cuatro y seis décimos por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 30 de junio de 2019, igual al treinta y seis y ocho décimos por ciento del salario mínimo justo por hora para las personas, que no sean camareros, que trabajan en la industria de hoteles y restaurantes, incluido un restaurante de hotel, que habitual y regularmente reciben propinas, (2) igual al ocho y dos décimos por ciento, y a partir del 1 de enero de 2009, igual al once por ciento del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2014, igual al quince y seis décimos del salario mínimo justo por hora, y a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 30 de junio de 2019, igual al dieciocho y medio por ciento del salario mínimo justo por hora para las personas empleadas como camareros que reciben habitual y regularmente propinas, y (3) sin exceder treinta y cinco centavos por hora en cualquier otra industria, y también reconocerá deducciones y asignaciones por el valor de la comida, en la cantidad 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 suministrados por el empleador; y otras condiciones o circunstancias especiales que pueden ser habituales en una relación particular entre empleador y empleado. En dichas regulaciones, el comisionado puede estipular modificaciones al salario mínimo justo aquí establecido para estudiantes y aprendices; personas menores de dieciocho años; y para aquellos casos especiales o clases de casos especiales que el comisionado determine adecuado para evitar el recorte de las oportunidades de empleo, evitar dificultades excesivas y salvaguardar el salario mínimo justo aquí establecido. Las regulaciones vigentes desde el 1 de julio de 1973, que establecen una deducción y asignación por comidas en un monto que difiere de lo establecido en esta sección se considerarán modificadas de forma consistente con esta sección.

Sec. 31-60-3. Las deducciones y asignaciones por valor razonable de alojamiento y comida se derogaron.

Sec. 31-60-4. 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. 31-60-6. Menores de 18 años.

(a) Para los fines de esta sección, "menor" se refiere a una persona de al menos 16 años pero no mayor de 18 años. Para evitar la reducción de las oportunidades de empleo para menores, y para dar un período razonable durante el cual se pueda lograr la capacidad para el ajuste a las condiciones de empleo, un menor puede ser empleado según una modificación del salario del mínimo establecido por la subsección (j) de la sección 31-58 de los estatutos generales, pero no inferior al 85 % del salario mínimo, durante las primeras 200 horas de empleo. Cuando un menor tenga un acumulado de 200 horas de empleo, no puede ser empleado por el mismo ni ningún otro empleador por menos del salario mínimo justo.*

*Esta subsección se modifica según **P.A. 19-4, una ley que aumenta el salario mínimo justo. CGS Sec. 31-58(i)(5).** Las tarifas para las personas menores de 18 años, excepto menores emancipados, no debe ser inferior al 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, el que sea mayor, y será igual al salario mínimo justo en adelante, excepto en programas institucionales de capacitación específicamente exentos por el comisionado.

(b) Además de los registros exigidos en la sección 31-66 del suplemento de 1969 de los estatutos generales, cada empleador debe obtener de cada menor a emplear a una tarifa distinta a la del salario mínimo justo según lo estipulado aquí, una declaración de su empleo antes de su fecha de entrada con su empleador actual. Dicha declaración de empleo previo, complementada por el registro actual del empleador de las horas trabajadas por el menor mientras esté empleado, se considerará prueba satisfactoria de buena fe por parte del empleador con respecto a su adhesión a las disposiciones de este reglamento, siempre que dicho registro esté en completo cumplimiento con los requisitos de la sección 31-66 de los estatutos generales y la sección 31-60-12.

(c) El apartamiento de las disposiciones de este reglamento anulará la modificación del salario mínimo justo aquí previsto para todas las horas durante las cuales prevaleció la violación y por ese tiempo se pagará el salario mínimo.

Sec. 31-60-7. Estudiantes.

[Esta reglamentación contiene los requisitos que el Comisionado de Trabajo aplicará para una tasa por debajo de la mínima en una ocupación que no es de aprendizaje.]

Sec. 31-60-8. Aprendices.

[Bajo esta reglamentación, aprendices debidamente registrados por el Consejo de Aprendizaje del Estado de Connecticut del Departamento de Trabajo no pueden ser empleados a menos que el salario mínimo excepto que el permiso se haya recibido del Comisionado de Trabajo a través de un proceso de solicitud.]

Segundo. 31-60-9. Vestir.

31-60-11. A los efectos de este reglamento, "vestimenta" significa uniformes u otra ropa suministrada por el empleador para su uso durante el empleo, pero no incluye prendas de vestir compradas por el empleado ni prendas de vestir que se requieren habitualmente para la salud, comodidad o conveniencia del empleado. Se podrá permitir que se aplique una asignación (deducción) que no exceda un dólar y cincuenta centavos por semana o el costo real, lo que sea menor, como parte del salario mínimo justo para el mantenimiento de la ropa de uso o para el lavado y limpieza de dicha ropa una vez realizado el servicio. Cuando las prendas de protección, como guantes, botas o delantales, sean necesarias para salvaguardar al trabajador o evitar lesiones a un empleado o se requieran en interés de la higiene, dichas prendas serán proporcionadas y pagadas y mantenidas por el empleador sin cargo para el empleado.

Segundo. 31-60-10. Tiempo de viaje.

(a) Para los fines de esta regulación, "tiempo de viaje" significa el tiempo durante el cual se requiere o se le permite a un trabajador viajar para fines relacionados con el "desempeño de su empleo, pero no incluye el tiempo que pasa viajando desde su hogar a su lugar habitual de residencia empleo o regreso a casa, excepto como se estipula más adelante en este reglamento."

(b) Cuando a un empleado, en el curso de su empleo, se le exige o se le permite viajar para fines que redunden en beneficio del empleador, dicho tiempo de viaje se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal. Los gastos directamente relacionados con dicho viaje y que resulten de él serán pagados por el empleador cuando el pago realizado por el empleado haga que los ingresos del empleado sean inferiores al salario mínimo justo.

(c) Cuando se requiere que un empleado se presente a otro lugar que no sea su lugar habitual de empleo al comienzo de su jornada laboral, si tal asignación implica un tiempo de viaje por parte del empleado en exceso del que normalmente se requiere para viajar desde su hogar a En su lugar de empleo habitual, dicho tiempo de viaje adicional se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal.

(d) Cuando al final de una jornada laboral una asignación de trabajo en un lugar diferente al de su lugar de trabajo habitual implique, por parte del empleado, un tiempo de viaje superior al normalmente requerido para viajar desde su lugar de trabajo habitual a su hogar. , dicho tiempo de viaje adicional se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal.

(e) Derogado.

Sec. 31-60-11. Horas trabajadas.

(a) Para los fines de esta reglamentación, las "horas trabajadas" incluyen todo el tiempo durante el cual el empleador exige que el empleado esté en el establecimiento del empleador o en servicio, o que esté 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, siempre que se excluyan los tiempos para comer a menos que el empleado deba o tenga permitido trabajar. Dicho tiempo incluye, sin limitación, el tiempo en que un empleado debe esperar en las instalaciones mientras el empleador no le asigna trabajo. El tiempo de trabajo en cada caso se calculará a la unidad más cercana de 15 minutos.

(b) Todo el tiempo durante el cual se requiere que un empleado esté de guardia para servicio de emergencia en un lugar designado por el empleador se considerará como tiempo de trabajo y se pagará como tal, independientemente de si el empleado es realmente llamado a trabajar.

(c) Cuando un empleado está sujeto a una llamada para servicio de emergencia pero no está obligado a estar en un lugar designado por el empleador, sino que simplemente tiene que mantener informado al empleador sobre el lugar en el que puede ser contactado, o cuando un empleado no está específicamente obligado por su empleador a estar sujeto a la llamada, pero es contactado por su empleador o por la autorización del empleador directa o indirectamente y asignado al servicio, el tiempo de trabajo comenzará cuando el empleado reciba notificación de su asignación y terminará cuando el empleado haya completado su asignación.

Segundo. 31-60-12. Registros.

(a) Para los efectos de esta regulación, "registros ciertos y exactos" quiere decir registros legiblemente exactos para cada empleado mostrando:

(1) Su nombre;

(2) su dirección;

(3) la ocupación en la que está empleado;

(4) las horas totales diarias y semanales trabajadas, mostrando la hora de inicio y terminación de cada periodo laboral, aproximadas en fracciones de 15 minutos;

(5) su salario básico por horas, día o semana;

(6) sus horas extras como un elemento separado de su salario básico;

(7) adiciones o deducciones de sus salarios por cada periodo de pago;

(8) sus salarios totales pagados en cada periodo de pago;

(9) otros registros como se establece en concordancia con las secciones 31-60-1 hasta 31-60-16.

(10) certificados de trabajo para los empleados menores de edad (dieciséis a dieciocho años). Los registros ciertos y exactos deberán mantenerse y guardarse en el lugar de empleo por un período de 3 años para cada empleado.

(b) El comisionado de empleo puede autorizar el de registros salariales y la retención de registros de salarios y horas como se establece bien sea en totalidad o en parte en un lugar diferente del de empleo cuando se demuestra que la retención de dichos registros en el lugar de empleo

(1) crea una dificultad indebida al empleador sin beneficiar materialmente los procedimientos de inspección del departamento de empleo, o

(2) no es práctico para hacer cumplir la ley. Cuando se conceda el permiso para mantener los registros salariales en lugar diferente al del trabajo, un registro de todas las horas diarias y semanales trabajadas por cada empleado también deberá estar disponible para la inspección en relación con dichos registros salariales.

(c) En el caso de un empleado que gaste 75% o más de su tiempo trabajado lejos del lugar de trabajo de su empleador y el seguimiento de los registros de tiempo mostrando la hora de inicio y terminación sea una dificultad indebida sobre el empleador o lo ponga en riesgo debido a su incapacidad de controlar la exactitud de dichos registros, un registro de las horas diarias y semanales totales se aprobará como requisito de seguimiento como se establece en esta sección. Sin embargo, en dichos casos, los registros originales de los tiempos deberán hacerse por el empleado en su beneficio y los registros de tiempos hechos por el empleado deberán ser usados como la base para los registros de nómina.

(d) Derogado.

(e) El empleador deberá mantener y conservar por un período de 3 años la siguiente información y datos de cada individuo empleado en cargos ejecutivos, administrativos o profesionales.

(1) su nombre;

(2) su dirección;

(3) la ocupación en la que está empleado;

(4) sus salarios totales pagados en cada periodo laboral;

(5) la fecha de pago y el periodo de paga cubierto por el pago.

Sec. 31-60-14. Empleado en un cargo ejecutivo de buena fe

(a) A los efectos del apartado (f) del artículo 31-58 de los estatutos generales, en su forma enmendada, se entenderá por "empleado en un cargo ejecutivo de buena fe" todo empleado (1) cuyo principal deber consiste en la gestión de la empresa en la que está empleado o de un departamento o subdivisión reconocidos habitualmente; y (2) que habitualmente y regularmente dirige el trabajo de otros dos o más empleados; y (3) quién tiene la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones en cuanto a la contratación o despido y en cuanto al avance y la promoción o cualquier otro cambio de estado de otros empleados se dará un peso particular; y (4) que habitualmente y regularmente ejerce poderes 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 que no dedique hasta el cuarenta por ciento de sus horas de trabajo en la semana laboral a actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (4), inclusive, de esta sección; teniendo en cuenta que esta subdivisión no aplica en el caso de un empleado que posea al menos el veinte por ciento de interés en la empresa en la que está empleado; y (6) que es compensado para sus servicios sobre una base salarial a una tarifa no inferior a cuatrocientos dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, teniendo en cuenta que esta subdivisión no aplica en el caso de un empleado en formación para un puesto ejecutivo de buena fe como se define en esta sección si (A) el período de formación no excede los seis meses; y (B) el empleado recibe remuneración por sus servicios sobre una base salarial a una tasa no inferior a trescientos setenta y cinco dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios durante el período de formación; C) el Comisionado del Trabajo ha aprobado una descripción provisoria del programa de formación; y (D) el empleador deberá pagar los costos de matrícula, y los honorarios, si los hubiere, para tal instrucción y reembolsar al empleado los gastos de viaje hacia y desde cada destino que no sea local, donde tal instrucción o formación sea proporcionada. El Comisionado de Trabajo puede cancelar en cualquier momento un programa de formación de estas características con la debida notificación, si determina que el programa no se ha llevado a cabo tal como está aprobado. Un empleado que recibe remuneración sobre una base salarial a una tasa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, y cuya función principal consiste en la gestión de la empresa en la que trabaja o de un departamento o subdivisión habitualmente reconocidos, e incluye la dirección habitual y regular del trabajo de dos o más empleados, se considerará que cumple con todos los requisitos de esta sección.

(b) "Base salarial" se refiere a un monto predeterminado pagado por cada período de pago semanal o menos frecuente, independientemente del número de días u horas trabajadas, monto que no está sujeto a reducción debido a variaciones en la calidad o cantidad del trabajo realizado y que ha sido objeto de consideración de empleador, como lo exige la sección 31-71f de los Estatutos Generales de Connecticut.

(1) A pesar de que no es necesario pagar al empleado por semanas laborales en las que non haya desempeñado trabajos, solo es posible hacer deducciones en los siguientes cinco (5) casos:

(A) Durante las semanas inicial y final de empleo, un empleador puede pagar una parte proporcional del salario de un empleado por el tiempo realmente trabajado;

(B) Es posible hacer deducciones por uno o más días completos si el empleado está ausente por razones personales que no sean enfermedad o accidente;

(C) Es posible hacer deducciones por uno o más días completos de enfermedad o incapacidad siempre que la deducción se haga de acuerdo con un plan de buena fe, política o práctica de hacer deducciones del salario de un empleado después de haber agotado la licencia por enfermedad o incapacidad, la cual ha sido revelada al empleado de acuerdo con la sección 31-71f de los Estatutos Generales de Connecticut;

(D) Es posible hacer deducciones por ausencias de menos de un día completo tomado conforme a la ley federal de licencia por motivos familiares y médicos, 29 USC 2601 et seq., o la ley de licencia por motivos familiares y médicos de Connecticut, sección 31-51kk et seq., de los Estatutos Generales de Connecticut, según lo permite 29 CFR 825.206 o la sección 31-51qq-17 de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut; o

(E) Es posible hacer deducciones por uno más días completos si el empleado se ausenta como consecuencia de una suspensión disciplinaria por violar una regla de seguridad de importancia mayor. Las normas de seguridad de mayor importancia incluyen solo las relativas a la prevención de peligros graves para las instalaciones del empleador o para otros empleados.

(2) (A) No se efectuará deducción alguna por ninguna parte de una ausencia en la semana laboral que se pueda atribuir a:

(i) falta de trabajo ocasionada por los requisitos de funcionamiento del empleador;

(ii) deber del jurado, o asistencia a un procedimiento judicial en calidad de testigo; o

(iii) licencia militar temporal.

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

(3) No se hará ninguna deducción por una ausencia de menos de un día completo del trabajo a menos que:

(A) La licencia se tome conforme a la ley federal de licencia por motivos familiares y médicos, 29 USC 2601 et seq., o la ley de licencia por motivos familiares y médicos de Connecticut, sección 31-51kk et seq., de los Estatutos Generales de Connecticut, según lo permite 29 CFR 825.206 o la sección 31-51qq-17 de los Reglamentos de las Agencias del Estado de Connecticut; o

(B) La licencia se tome de acuerdo con un plan de beneficios de tiempo libre pagado de buena fe que autoriza específicamente la sustitución o reducción de beneficios acumulados por el tiempo que un empleado está ausente del trabajo, siempre que el empleado reciba el pago en una cantidad igual a su salario garantizado.

(4) No se harán deducciones de ningún tipo por ausencias de menos de una semana que sean consecuencia de una suspensión disciplinaria por violar las reglas habituales de conducta de los empleados.

Sec. 31-60-15. Empleado en un cargo administrativo de buena fe.

(a) A los efectos de dicho de la sección 31-58 (f), se entenderá por "empleado en un cargo administrativo de buena fe" todo empleado (1) cuya responsabilidad principal consiste en: (A) el desempeño del trabajo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión o las operaciones comerciales generales de su empleador o de sus clientes, o (B) el desempeño de funciones en la administración de un sistema escolar o establecimiento o institución educativa, o de un departamento o subdivisión del mismo, en el trabajo directamente relacionado con la instrucción académica o la formación que se lleva a cabo en ella; y (2) que habitualmente y regularmente ejercita discreción y juicio independiente; y (3) (A) que regular y directa asiste a un propietario, o un empleado en un cargo ejecutivo o administrativo de buena fe, tal como se definen en las secciones 31-60-14 y 31-60-15, o (B) que se desempeña únicamente bajo supervisión general el trabajo según líneas especializadas o técnicas que requieren formación, experiencia o conocimientos especiales, o (C) que se desempeña bajo supervisión general asignaciones y tareas especiales; y (4) que no dedica más del veinte por ciento, o, en el caso de un empleado de un establecimiento de venta al por menor o de servicio que no dedica más del cuarenta por ciento, de sus horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no están directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en las subdivisiones (1) a (3), inclusive, de esta sección; y (5)(A) que recibe remuneración por sus servicios sobre una base salarial o de honorarios a una tasa no inferior a cuatrocientos dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, o (B) que, en el caso de personal administrativo académico, recibe remuneración por sus servicios según lo establecido en el inciso (A) de esta subdivisión o sobre una base salarial que sea al menos igual al salario de ingreso para los maestros en el sistema escolar o en el establecimiento o institución educativa por la cual está empleado; teniendo en cuenta que, si el empleado recibe remuneración por sus servicios sobre una base salarial a una tasa no inferior a cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana, sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, y cuya responsabilidad principal consista en el desempeño del trabajo descrito en el inciso (1) de esta sección, lo que incluye trabajos que exigen el ejercicio de discreción y juicio independientes, se considerará que cumple con todos los requisitos de esta sección.

(b) "Base salarial" [Consulte la Sección 31-60-14.]

(c) Por "base de honorarios" se entiende el pago de una suma acordada para la realización de una sola tarea, independientemente del tiempo necesario para su realización. Solo se permite el pago con base de honorarios para trabajos de naturaleza única y no por una serie de trabajos que se repitan un número indefinido de veces y para los que el pago sobre una base idéntica se realiza una y otra vez. El pago sobre una base de honorarios ascenderá a una tasa no menor que la tasa establecida en la subsección (a) de esta sección.

Sec. 31-60-16. Empleado en un cargo profesional de buena fe.

(a) A los efectos de dicho de la sección 31-58 (f) se entenderá por "empleado en un cargo profesional de buena fe" todo empleado (1) cuya responsabilidad principal consiste en el desempeño de: A) trabajo que requiera conocimientos de tipo avanzado en un campo de la ciencia o del aprendizaje adquirido en el transcurso de educación y estudio intelectuales especializados, que se distinga de la educación y el aprendizaje académicos generales, y de la formación en la realización de procesos mentales, manuales o físicos de rutina, o (B) trabajo que es original y creativo en carácter en un campo reconocido del esfuerzo artístico, en contraposición al trabajo que puede ser producido por una persona dotada de destreza y formación manual o intelectual generales, y cuyo resultado depende principalmente de la invención, imaginación o talento del empleado o (C) enseñanza, tutoría, instrucción o conferencia en la actividad de impartir conocimiento mientras está empleado y participa en esta actividad como un maestro certificado o reconocido como tal en el sistema escolar o en el establecimiento o institución educativa por el que está empleado; y (2) cuyo trabajo requiere el ejercicio constante de discreción y juicio en su desempeño; y (3) cuyo trabajo es predominantemente intelectual y de carácter variado, en contraposición al trabajo mental, manual, mecánico o físico de rutina, y es de tal carácter que el resultado producido o el resultado logrado no pueden ser estandarizados en relación con un período de tiempo determinado; y (4) que no dedica más del veinte por ciento de sus horas trabajadas en la semana laboral a actividades que no son una parte esencial del trabajo descrito en la subdivisión (1) a (3), inclusive, de esta sección; y (5) que recibe remuneración por sus servicios sobre una base de sueldo o de tasa a una tarifa inferior a cuatrocientos dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios; teniendo en cuenta que esta sección no aplica en el caso de un empleado que sea el titular de una licencia o certificado válido que permita la práctica de la ley o la medicina o cualquiera de sus ramas y que realmente esté comprometido en la práctica de la misma, o en el caso de un empleado que tenga el grado académico necesario para la práctica general de la medicina y que esté comprometido en un programa de internado o residencia de acuerdo con la práctica de la medicina o cualquiera de sus ramas, o en el caso de un empleado contratado como maestro según lo previsto en la subdivisión (1) (C) de esta sección, y teniendo en cuenta que, si un empleado que recibe remuneración sobre una base de sueldo o tasa a una tarifa no menos de cuatrocientos setenta y cinco dólares por semana sin incluir alojamiento y comidas u otros servicios, y cuyas responsabilidades principales consiste en el desempeño de un trabajo descrito en la subdivisión (1) (A) o (C) de esta sección que incluye el trabajo que requiere el ejercicio consistente de discreción y juicio, o de trabajo que requiera invención, imaginación o talento en un campo reconocido de esfuerzo artístico, se considerará que cumple con todos los requisitos de esta sección.

(b) "Base salarial" [Consulte la Sección 31-60-14.]

(c) Por "base de honorarios" se entiende el pago de una suma acordada para la realización de una sola tarea, independientemente del tiempo necesario para su realización. Solo se permite el pago con base de honorarios para trabajos de naturaleza única y no por una serie de trabajos que se repitan un número indefinido de veces y para los que el pago sobre una base idéntica se realiza una y otra vez. El pago sobre una base de honorarios ascenderá a una tasa no menor que la tasa establecida en la subsección (a) de esta sección.

CONNECTICUT Labor

DORA SENKOW
DIRECTORA

WETHERSFIELD, CONNECTICUT
EMITIDO EN ENERO DE 2026

(Rev. 1/26)

NOTIFICACIÓN

Secciones 46a-60(a), (b)(7), (d)(1) de las Leyes Generales de Connecticut

Discriminación por embarazo y adaptación en el lugar de trabajo

Empleadores contemplados en estas leyes

Cualquier empleador que tenga más de 3 empleados debe cumplir estas leyes antidiscriminación y de adaptación razonable relativas al embarazo, parto o condiciones relacionadas —incluida la lactancia— de una empleada o solicitante de empleo.

Se prohíbe la discriminación

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

La conducta discriminatoria prohibida incluye:

- La terminación del empleo debido a embarazo, parto o condición relacionada
- Negar un permiso de ausencia razonable por discapacidad debido a embarazo (por ej., que el médico haya recetado descanso en cama durante el periodo de recuperación de 6 a 8 semanas después del parto)*
- Negar las prestaciones por discapacidad o por permiso de ausencia acumuladas conforme a los planes que el empleador mantenga
- No reincorporar a la empleada a su puesto de trabajo original o a un puesto equivalente después de su ausencia
- Limitar, segregar o clasificar a la empleada de forma tal que la prive de oportunidades de empleo
- Establecer términos o condiciones de empleo que discriminen a la empleada

*Nota: No hay requisito alguno de que la empleada deba prestar sus servicios al empleador durante un cierto periodo antes de que se le otorgue el permiso de ausencia con protección del empleo de acuerdo con esta ley.

Adaptación razonable

El empleador debe proporcionar una adaptación razonable a una empleada o solicitante de empleo debido a su embarazo, a su parto o a que necesite amamantar a su bebé o extraerse leche materna en el trabajo.

Ejemplos de adaptaciones razonables incluyen, entre otros:

- Permitirle estar sentada mientras trabaja
- Pausas más frecuentes o más largas
- Descanso periódico
- Ayuda con el trabajo manual
- Reestructuración del trabajo
- Asignaciones de trabajo ligero
- Horarios de trabajo modificados
- Transferencias temporales a tareas menos extenuantes o menos peligrosas
- Tiempo libre para recuperarse del parto (recetado por un médico, por lo general entre 6 y 8 semanas)
- Pausas e instalaciones adecuadas (no en un baño) para extraerse leche materna

Negación de la adaptación razonable

Ningún empleador habrá de discriminar a una empleada o solicitante de empleo negándole una adaptación razonable debido a su embarazo.

La conducta discriminatoria prohibida incluye:

- No proporcionar una adaptación razonable (y que no represente una penuria excesiva para el empleador)**
- Negar oportunidades de trabajo a una empleada o solicitante de empleo debido a la petición de contar con una adaptación razonable Forzar a la empleada o solicitante de empleo a que acepte una adaptación razonable cuando ella no tiene una limitación conocida relacionada con el embarazo o cuando no se necesita tal adaptación para que realice las tareas esenciales de su trabajo
- Pedirle a una empleada que acepte un permiso de ausencia cuando en vez de ello se le pudo haber provisto una adaptación razonable

** Nota: Para demostrar una penuria excesiva, el empleador debe presentar evidencia de que la adaptación supondría una dificultad o gasto considerables tomando en cuenta sus circunstancias.

Se prohíbe tomar represalias

Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra una empleada debido a la petición de disponer de una adaptación razonable.

Requisitos de la notificación

Los empleadores deben publicar y proporcionar esta notificación a todas las empleadas a más tardar el 28 de enero de 2018, a cualquier empleada dentro de los 10 días posteriores al momento en el que notifique al empleador de su embarazo o condiciones relacionadas, y a las nuevas empleadas cuando inicien su relación laboral.

Procedimiento de presentación de quejas

CHRO

Cualquier empleada perjudicada por la inobservancia de estas leyes podrá presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades (*Commission on Human Rights and Opportunities*, CHRO) de Connecticut. Las denunciantes tienen 300 días a partir de la fecha del presunto acto de discriminación, o a partir del momento en el que se dé cuenta de manera razonable de la discriminación, para presentar una queja. Es ilegal que alguien tome represalias contra usted por presentar una queja.

Número principal de la CHRO: 860-541-3400
Sitio web de la CHRO: www.ct.gov/chro/site/default.asp
Enlace de la CHRO sobre "Cómo Presentar una Queja por Discriminación":
http:/www.ct.gov/chro/taxonomy/v4_taxonomy.asp?DLN=45570&chroNav=|45570|

DOL

Además, las mujeres a las que se les niegue el derecho a amamantar o extraerse leche materna en el trabajo, o que se vean expuestas a discriminación o represalias por hacerlo, podrán presentar una queja ante el Departamento del Trabajo (*Department of Labor*, DOL) de Connecticut.

Número telefónico del DOL: 860-263-6791
Formulario de presentación de quejas ante el DOL:
En inglés:
http://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/forms/DOL-80%20fillable.doc
En español:
http://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/forms/DOL-80S%20fillable-Spa.doc

---

AVISO • Estatutos Generales de Connecticut §§ 31-57r - 31-57w -

Licencia por Enfermedad Pagada

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

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

Acumulación

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

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

Transferir

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

Uso de la Licencia por Enfermedad Pagada

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

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

Mantenimiento de Registros

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

Pago

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

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

Razones para el uso de la licencia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Documentación

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

Prohibición de Represalias o Discriminación

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

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

Negociación colectiva

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

Proceso de quejas

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

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

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

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

A partir del 1/1/26

VIOLENCIA DOMÉSTICA RECURSOS EN CONNECTICUT

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento coercitivo y controlador, que puede incluir abuso emocional, psicológico, físico, sexual y/o financiero. Es el derecho de poder y control que tiene una persona sobre su pareja o miembro de la familia, y su elección de utilizar comportamientos abusivos para mantener su posición. El patrón de comportamiento abusivo está diseñado para hacer que la víctima dependa del abusador, lo que hace que esta se sienta asustada, confundida e insegura sobre su capacidad para sobrevivir por sí misma, financieramente o de otra manera.

Si usted o alguien que conoce, se encuentra en una relación abusiva, hay ayuda disponible. Si necesita información, apoyo o simplemente alguien con quien hablar, estamos aquí para escucharlo.

Centro de recursos e información sobre violencia doméstica de Connecticut

cca|DV CTSafeConnect

CTSafeConnect.org | 888.774.2900
LLAMADA • TEXTO • CHAT • CORREO ELECTRÓNICO • 24/7

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

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

ES ILEGAL DISCRIMINAR A UNA PERSONA POR SU CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

Su empleador no puede tratarlo de manera diferente ni tomar medidas en su contra por ser víctima de violencia doméstica, no puede negarle un permiso de ausencia razonable por ciertos problemas relacionados con el abuso que usted o sus hijos dependientes han experimentado, que incluyen:

(i) Solicitar atención por lesiones causadas por violencia doméstica, incluso para un niño;

(ii) Obtener servicios, incluida la planificación de la seguridad de un centro de crisis por violencia doméstica o violación;

(iii) Obtener asesoramiento psicológico relacionado con la violencia doméstica, incluso para un niño;

(iv) Tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros incidentes de violencia doméstica, incluida la reubicación temporal o permanente; u

(v) Obtener servicios legales, ayudar en el enjuiciamiento del delito o participar de otra manera en procedimientos legales con relación a la violencia doméstica.

Si siente que ha sido discriminado por ser víctima de violencia doméstica, o si se le ha negado un permiso de ausencia razonable para tratar problemas relacionados con el abuso, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut al 860-541-3400, línea gratis de CT 1-800-477-5737, o en línea en www.ct.gov/CHRO

State of Connecticut **Commission on Human Rights and Opportunities**
Promoting Equality and Justice for all People

EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL

y está prohibido por

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

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

(1) La sumisión a dicha conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición del empleo de un individuo;

(2) La sumisión o rechazo de dicha conducta por parte de un individuo se utiliza como base para decisiones de empleo que afectan a dicho individuo; o

(3) Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo".

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

Ejemplos de acoso sexual		Remedios para el acoso sexual
Avances sexuales no deseados	Solicitudes de favores sexuales.	Órdenes de cesar y desistir
Comentarios sugestivos o lascivos	Represalias por quejarse por acoso sexual.	Pago atrasado
Abrazos, toques o besos no deseados.	Carteles, dibujos animados o dibujos despectivos o pornográficos.	Daños compensatorios
		Contratación, promoción o reinstalación
		Daños por angustia emocional

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

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

LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL.

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.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y OPORTUNIDADES
del Estado de Connecticut

AVISO A LOS EMPLEADOS DE

En concordancia con §31-48d de los Estatutos Generales de Connecticut, esto servirá como aviso de que este empleador puede realizar los siguientes tipos de **Monitoreo Electrónico** para las actividades o comunicaciones de los empleados;

___ **Teléfonos**
___ **Cámaras (incluyendo cámaras ocultas)**
___ **Computadores**
___ **Radios**
___ **Cable**
___ **Electromagnéticos**
___ **Foto Electrónicos**
___ **Photo-optical**
___ **Otros** ______________________

Si tiene alguna pregunta relacionada con este anuncio, contacte a

______________________ para mayor información.
(Representante de la Compañía)

Sec. 31-48d. Los empleadores entraron en la vigilancia electrónica necesaria dar previo aviso a empleados. Excepciones. La pena civil.
(a) Como utilizado en esta sección:

(1) "Empleador" significa a cualquier persona, la empresa o la corporación, inclusive el estado y cualquier subdivisión política del estado que tiene a empleados;

(2) "Empleado" significa a cualquier persona que realiza servicios para un empleador en un negocio del empleador, si el empleador tiene el derecho de controlar y dirigir a la persona en cuanto (A) el resultado para ser logrado por los servicios, y (B) los detalles y los medios porque tal resultado es logrado; y

(3) El "monitoreo electrónico" está definido por la ley como la recolección de información en las instalaciones del empleador en relación a las actividades o comunicaciones de los empleados por cualquier medio diferente a la observación, incluyendo el uso de computadores, teléfonos, cables, radio, cámaras, sistemas electromagnéticos, foto electrónico o foto-ópticos, pero sin incluir la recolección de información por (A) motivos de seguridad en áreas comunes de las instalaciones del empleador que estén dedicadas al uso del público, o (B) que estén prohibidas bajo las leyes estatales o federales."

(b) (1) sino como proporcionado en la subdivisión (2) de esta subdivisión, cada empleador que entra en cualquier tipo de vigilancia electrónica, les dará nota por escrito previa a todos los empleados que pueden ser afectados, informándoles de los tipos de la vigilancia que puede ocurrir. Cada empleador anunciará, en un lugar visible que está fácilmente disponible para ver por sus empleados, una nota con respecto a los tipos de la vigilancia electrónica que el empleador puede entrar en. Tal anuncio constituirá tal nota escrito previa.

(2) Cuando (A), el empleador tiene motivos razonables para creer que los empleados están involucrados en las conductas que (i) viola la ley, (ii) viola los derechos legales del empleador o de los trabajadores del empleador, o (iii) crea un ambiente hostil en el trabajo, y (B) de control electrónico puede aportar la prueba de esta mala conducta, el empleador podrá realizar el seguimiento sin necesidad de aviso previo por escrito.

(c) El Comisionado de Trabajo puede imponer una sanción civil contra cualquier persona que el comisionaría encuentra de estar en violación de subdivisión (b) de esta sección, después de una audiencia llevada a cabo de conformidad con los artículos 4-176e de 4-184, ambos inclusivo. La multa civil máxima será de quinientos dólares por la primera ofensa, mil dólares por la segunda ofensa y tres mil dólares para el tercero y cada infracción subsiguiente.

(d) Las provisiones de esta sección no aplicarán a una investigación criminal. Cualquier información obtenida en el curso de una investigación criminal por el uso de la vigilancia electrónica puede ser utilizada en un acto disciplinario contra un empleado.

El Departamento de Trabajo de Connecticut
División de Estándares Salariales y Laborales
200 Folly Brook Boulevard Wethersfield, CT 06109-1114

El seguro médico es complicado. No te preocupes solo

Asistencia y representación experta y gratuita.

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

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

Hay ayuda.
Llame: 1.866.466.4446
Visite: ct.gov/oha
Correo electrónico: Healthcare.Advocate@ct.gov

OHA Office of the Healthcare Advocate STATE OF CONNECTICUT

A free service of the State of Connecticut.

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: *Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.*

Empleados: *Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

SEGURO DE DESEMPLEO

Aviso a Patrones y Empleados

Patrones: *Usted debe ser un patrón registrado en este estado para recibir el afiche oficial sobre el Seguro de Desempleo. Si tiene alguna pregunta acerca de este publicación obligatoria, por favor comuníquese con su oficina local para desempleados.*

Empleados: *Comuníquense con su oficina local para desempleados para informarse sobre los derechos que usted tiene como empleado a recibir beneficios en caso de desempleo.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

CTFMLA y CTPL

Los empleadores cubiertos por la FMLA deben proporcionar un aviso o política a cada empleado explicando las disposiciones de la Ley y brindando información sobre los derechos y obligaciones de los empleados según la FMLA, incluidos los procedimientos para presentar quejas.

https://portal.ct.gov/dol/-/media/DOL/2022-New-Design-System/Divisions/wage-and-workplace-standards/Final-SPANISH-NEW53122PrototypeofEmployersWrittenNoticetoEmployeesofRightsunderCTFMLAandCTPL.pdf

Este aviso es sólo para fines informativos

C0126

CONNECTICUT

© 2026 ALLC

SP-CT-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0126 • 0226 • v21

Copyright © 2026 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20260216

Compliance Date
January 2026

ADP
Always Designing for People®