

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE CONNECTICUT

DIVISIÓN NORMAS SALARIALES Y LUGARES DE TRABAJO

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(j)(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.]

Sec. 31-60-9. Vestimenta.

A los efectos de esta reglamentación, se entenderá por "vestimenta" los uniformes u otras prendas de vestir suministradas por el empleador para su uso en el transcurso del empleo, pero no incluye artículos de ropa comprados por el empleado o prendas de vestir que normalmente se requieren para la salud, comodidad o conveniencia del empleado. Se puede permitir que una asignación (deducción) que no exceda \$1.50 por semana o el costo real, el que sea menor, se aplique como parte del salario mínimo justo para el mantenimiento de prendas de vestir o para el lavado y limpieza de dichas prendas cuando se haya realizado el servicio. Cuando las prendas de protección, como guantes, botas o delantales, sean necesarias para proteger al trabajador o para evitar lesiones a un empleado, o se requieran por motivos sanitarios, el empleador pagará y mantendrá dichas prendas sin cargo alguno sobre el empleado.

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

(a) A los efectos de este reglamento, se entenderá por "tiempo de viaje" el tiempo durante el cual un

trabajador debe o tiene permitido viajar con fines accesorios al "desempeño de su empleo, pero no incluye el tiempo que pasa viajando de casa a su lugar habitual de empleo o de regreso a casa, excepto como se prevé en lo sucesivo en este reglamento.

(b) Cuando un empleado, en el transcurso de su empleo, debe o tiene permiso para viajar para fines que redundan en beneficio del empleador, tal tiempo de viaje se considerará como tiempo de trabajo y se pagará como tal. El empleador pagará los gastos directamente accesorios y resultantes de tales viajes en el caso de que, si el empleado hiciera el gasto, sus ingresos caerían por debajo del salario mínimo justo.

(c) Cuando un empleado debe presentarse a un lugar distinto de su lugar habitual de trabajo al comienzo de la jornada laboral, si tal asignación involucra tiempo de viaje que requiere regularmente desde su domicilio a su lugar usual de trabajo, dicho tiempo de viaje adicional se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal.

(d) Cuando, al final de una jornada laboral en una asignación de trabajo que no es en el lugar habitual de empleo implica, por parte del empleado, un tiempo de viaje superior al requerido habitualmente para viajar desde su lugar habitual de empleo a su domicilio, dicho tiempo de viaje adicional se considerará tiempo de trabajo y se pagará como tal.

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.

Sec. 31-60-12. Registros.

(a) Para los fines de esta reglamentación, "registros veraces y exactos" se refiere a registros legibles precisos para cada empleado que muestren:

- (1) Su nombre;
- (2) Su domicilio;
- (3) la ocupación en la que trabaja;
- (4) la 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) su salario básico por hora, diario o semanal;
- (6) su salario por horas extra como un punto separado del salario básico;
- (7) sumas o deducciones de los salarios de cada período de pago;
- (8) sus salarios totales pagados en cada periodo;
- (9) otros registros según lo estipulado de acuerdo con las secciones 31-60-1 a 31-60-16;
- (10) certificados de trabajo para empleados menores de edad (de 16 a 18 años). Para cada empleado, se mantendrán y conservarán registros veraces y exactos en el lugar de empleo por un período de tres años.

(b) 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) genera dificultades excesivas para el empleador sin beneficiar materialmente los procedimientos de inspección del Departamento de Trabajo, o
- (2) no es 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 empleado 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.

(d) El empleador mantendrá y conservará durante un período de 3 años la siguiente información y datos sobre cada persona empleada en un cargo ejecutivo, administrativo o profesional de buena fe.

- (1) su nombre;
- (2) su domicilio;
- (3) la ocupación en la que trabaja;
- (4) sus salarios totales pagados en cada periodo;
- (5) la fecha de pago y el periodo de pago autorizado 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 ejerita 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 prueba 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.

Salario mínimo:

\$11.00 por hora,

en vigor desde 10-1-19

\$12.00 por hora,

en vigor desde 9-1-20

\$13.00 por hora,

en vigor desde 8-1-21

\$14.00 por hora,

en vigor desde 7-1-22

\$15.00 por hora,

en vigor desde 6-1-23 (P.A. 19-4)

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 EMPEARON 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.

