

# 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](http://www.ct.gov/dol)

SEC. 31-62-E1. DISPOSICIÓN SALARIAL:

(a) **TARIFA: SE ORDENAN LOS SIGUIENTES SALARIOS MÍNIMOS: \$16.94 por hora el 1-1-26, excepto para aquellas personas empleadas en virtud de esta orden salarial como empleados de servicio. Los camareros recibirán \$6.38 por hora más propinas el 1-1-26 y los cantineros recibirán \$8.23 por hora más propinas el 1-1-26.**

(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, comisaratos, 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 preparan 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 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 sustancial 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 cada año, a partir del 1 de enero.**

**\$16.94 por hora, vigente desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026 (CGS Sec. 31-58)**



**DORA SENKOW**  
**DIRECTOR INTERINO**