JYNX RECRUITING

PEOPLE MAKE GREAT HOSPITALITY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · CONNECTICUT

Conoce tus derechos en Connecticut

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Connecticut a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Tu Pago

Connecticut funciona con precisión. El salario es alto y está indexado, el día de pago es semanal por ley, y a un trabajador despedido se le paga el siguiente día hábil. Los detalles se dividen de formas que cuestan dinero cuando se confunden: dos salarios en efectivo con propinas distintos en la misma industria, y dos programas de licencia pagada distintos que no son el mismo programa. En Connecticut, la letra pequeña es el derecho.

- Salario mínimo: $16.94 por hora desde el 1 de enero de 2026, ajustado cada 1 de enero por un índice federal de costos. La tarifa anunciada para el 1 de enero de 2027 es $17.48.
- Los trabajadores menores de 18 años pueden recibir el 85% del salario mínimo durante sus primeros 90 días de empleo ($14.40 a la tarifa de 2026). Después aplica el mínimo completo.
- El día de pago es semanal por ley. Todo empleador debe pagar semanalmente en un día de pago regular fijado por adelantado, a menos que el Comisionado Laboral haya permitido una frecuencia menor.
- El pago final depende de cómo te fuiste. Si te despidieron, deben pagarte todos los salarios a más tardar el siguiente día hábil. Si renunciaste o te cesaron, te pagan el siguiente día de pago regular.
- Tu empleador no puede retener ni desviar ninguna parte de tus salarios, excepto lo que exige la ley, un formulario autorizado por ti que el Comisionado Laboral haya aprobado, o una prima médica o un plan de jubilación.

Solo información general — no es asesoría legal.

Propinas: Dos Vías, No Una

Connecticut no tiene un solo salario con propinas. La Declaración de Propinas oficial del DOL de Connecticut, vigente desde el 1 de enero de 2026, establece dos estructuras.

- Empleados de servicio, que sirven comida y bebida a clientes sentados, más funciones incidentales: un salario en efectivo garantizado de $6.38 por hora, con propinas de al menos el 62.98% del salario mínimo que completan el resto.
- Bartenders: un salario en efectivo garantizado de $8.23 por hora, con propinas de al menos el 51.42% del salario mínimo que completan el resto. Para los bartenders, $8.23 más $8.71 suman el total de $16.94.
- Te pedirán que firmes la Declaración de Propinas, reconociendo tus montos de propinas. Está diseñada para adjuntarse al Formulario 4070 del IRS para reportar propinas.
- Tope de trabajo secundario: durante las horas de servicio, las funciones que no son de servicio para el personal con propinas tienen un tope de dos horas por turno y del 20% del turno, según las casillas de la Declaración de Propinas.

Solo información general — no es asesoría legal.

Horas Extra

- Tiempo y medio después de 40 horas en una semana laboral, sobre las horas realmente trabajadas. Connecticut no exige prima de horas extra diarias, de fin de semana o de días festivos, excepto por acuerdo.
- Excepción de hospitalidad a tu favor: la Orden Salarial de Restaurantes y Restaurantes de Hoteles exige no menos de 1½ veces la tarifa mínima por todo el tiempo trabajado en el séptimo día consecutivo. Nota que la prima se calcula sobre la tarifa mínima, no sobre tu tarifa regular.

El Periodo de Comida

- No pueden exigirte trabajar 7½ o más horas consecutivas sin un periodo de comida de al menos 30 minutos consecutivos, ubicado después de las primeras dos horas y antes de las últimas dos horas de ese tramo.
- Existen excepciones. Un contrato sindical puede regir en su lugar. Los turnos con menos de cinco empleados en servicio, los puestos de cobertura única y las situaciones de seguridad pública pueden estar exentos. Tú y tu empleador pueden acordar por escrito un horario diferente. Un empleador cuyos periodos pagados de descanso o de comida ya sumen 30 o más minutos dentro del tramo de 7½ horas cumple la regla con esos descansos.

Licencia por Enfermedad Pagada

- Bajo la ley ampliada de licencia por enfermedad pagada de Connecticut, ganas 1 hora de licencia pagada por cada 30 horas trabajadas, hasta 40 horas al año, pagada por tu empleador. La acumulación empieza tu primer día. Puedes usar la licencia por primera vez 120 días calendario después de tu contratación. La licencia se usa en incrementos de 1 hora. Hasta 40 horas no usadas pasan al año siguiente, o tu empleador puede entregar el año por adelantado.
- La cobertura entra por fases según el tamaño del empleador: empleadores con 25 o más empleados desde el 1 de enero de 2025; 11 o más desde el 1 de enero de 2026; y todo empleador, con 1 o más, desde el 1 de enero de 2027. En un empleador cubierto, cuentan prácticamente todos los empleados: tiempo completo, tiempo parcial, por día, temporales, por hora y asalariados por igual.
- Excepciones en el aviso oficial del DOL de Connecticut: los empleados estacionales, que trabajan 120 días o menos al año, y ciertos oficios de la construcción bajo planes sindicales multiempleador.

Solo información general — no es asesoría legal.

Licencia Pagada: Dos Programas, Dos Funciones

- CT Paid Leave es el dinero. Lo administra la Autoridad de Licencia Pagada de Connecticut y se financia por completo con una deducción de nómina del 0.5% a los empleados. Paga el 95% de tus ganancias semanales base hasta 40 veces el salario mínimo, más el 60% de las ganancias que superen eso, con un tope de 60 veces el salario mínimo: $1,016.40 por semana al salario de 2026. Los beneficios duran hasta 12 semanas en un periodo de 12 meses cuando necesitas tiempo para cuidarte a ti o a un familiar. Detalles del programa y reclamos: ctpaidleave.org.
- La FMLA de Connecticut es la protección del empleo. Hasta 12 semanas de licencia no pagada con protección del empleo en un periodo de 12 meses por un hijo nuevo, colocación en adopción o cuidado temporal, el cuidado de un familiar con una condición de salud grave, tu propia condición de salud grave, donación de órganos o médula ósea, o una exigencia militar calificada, más hasta 2 semanas adicionales por incapacidad por embarazo y hasta 26 semanas para cuidar a un miembro del servicio militar cubierto.
- Eres elegible para la FMLA de Connecticut después de 3 meses con tu empleador, y la ley cubre a empleadores con uno o más empleados. Los municipios, las juntas de educación y las escuelas no públicas se tratan por separado.

Solo información general — no es asesoría legal.

Rangos Salariales e Historial Salarial

- Tienes derecho al rango salarial. Un empleador no puede negarse a dar a un solicitante el rango salarial del puesto, en lo que ocurra primero: tu solicitud o el momento en que se haga una oferta de compensación. Los empleados reciben el rango de su propio puesto al ser contratados, al cambiar de puesto o en su primera solicitud.
- Nota lo que Connecticut no hace: no exige que el rango aparezca en la propia publicación del empleo. El derecho se activa cuando tú lo pides. Pregunta.
- Historial salarial: un empleador no puede preguntar por tus salarios anteriores, ni hacer que otro pregunte, a menos que tú los reveles voluntariamente.
- Hablar de salarios está protegido. Tu empleador no puede prohibirte revelar, discutir o preguntar sobre salarios, no puede hacerte renunciar a esos derechos y no puede castigarte por ejercerlos. Las violaciones pueden demandarse dentro de dos años, con daños compensatorios y punitivos y honorarios de abogados.

Solo información general — no es asesoría legal.

Acuerdos de No Competencia

- Connecticut no tiene una prohibición general de los acuerdos de no competencia. Fuera de profesiones específicas, si pueden hacerse cumplir es una cuestión de razonabilidad que deciden los jueces. En el testimonio de 2025 del propio Comisionado Laboral, las únicas prohibiciones bajo la jurisdicción del DOL de Connecticut son para locutores y guardias de seguridad.
- Existen topes legales estrictos para médicos, enfermeros registrados de práctica avanzada y asistentes médicos: los acuerdos deben ser necesarios para un interés comercial legítimo, firmarse individualmente, y tienen un tope de un año y quince millas desde el sitio principal de práctica. Dejan de ser exigibles si el empleador deja vencer el acuerdo sin una oferta de renovación de buena fe, o termina la relación por una razón que no sea causa justificada.
- Un proyecto general de reforma con umbral salarial (HB 7196, 2025) se quedó en comité y no es ley. No lo trates como una protección que ya tienes.

Notas para Hospitalidad

- Dos salarios en efectivo en una industria: $6.38 para empleados de servicio y $8.23 para bartenders. Estar clasificado en la vía equivocada pone mal precio a cada turno. Ver la Sección 2.
- Garantía de tiempo por presentarse, bajo la Orden Salarial de Restaurantes y Hoteles: si te presentas a trabajar con regularidad, o te llaman, y estás en capacidad y dispuesto a trabajar, tienes aseguradas un mínimo de dos horas de ganancias a no menos de la tarifa mínima por ese día, a menos que te hayan dado aviso adecuado el día anterior de no presentarte.
- Prima del séptimo día consecutivo a 1½ veces la tarifa mínima. Ver la Sección 3.
- La Declaración de Propinas firmada es parte de tu papeleo. Léela antes de firmar. Registra la estructura de propinas que estás reconociendo. Ver la Sección 2.
- El DOL de Connecticut publica un afiche de salario mínimo dedicado a Trabajadores de Restaurantes y Hoteles. La industria tiene su propia orden salarial, y sus reglas difieren de las generales.

Solo información general — no es asesoría legal.

Cómo Presentar un Reclamo

- Los reclamos salariales van a la División de Normas Salariales y del Lugar de Trabajo del DOL de Connecticut: Declaración de Reclamo de Salarios, en la página de reclamos salariales en portal.ct.gov/dol. Teléfono: (860) 263-6790. Central del DOL de Connecticut: (860) 263-6000. Dirección: 200 Folly Brook Blvd., Wethersfield. La División investiga la falta de pago de salarios hasta dos años atrás desde tu reclamo.
- Las represalias por presentar un reclamo están prohibidas por separado. Los reclamos por represalias van a la División Legal del DOL.
- Los reclamos por discriminación van a la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (CHRO), por escrito y bajo juramento, dentro de los 300 días del acto alegado.
- Reclamos y apelaciones de CT Paid Leave: ctpaidleave.org. La Autoridad decide los reclamos; el DOL de Connecticut solo escucha las apelaciones.

Solo información general — no es asesoría legal.