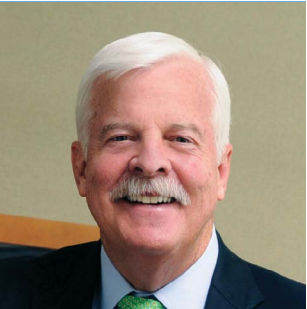


2023



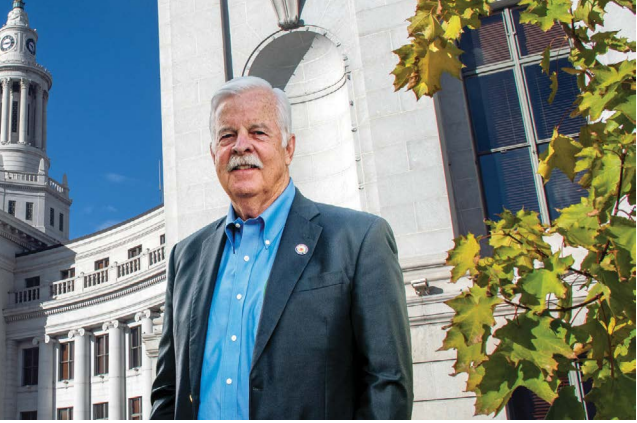
Informe anual de robo de salarios



29 de marzo de 2024

Oficina del Auditor, Ciudad y Condado de Denver

Timothy M. O'Brien, Contador Público Certificado, Auditor de Denver



29 de marzo de 2024

Las protecciones salariales de Denver son algunas de las más sólidas de Estados Unidos. A través de la aplicación de la ley y la educación, ayudamos a los trabajadores de todos los niveles de ingresos a recibir los salarios que ganaron de acuerdo con la ley. También ayudamos a garantizar la igualdad de condiciones para la vibrante comunidad empresarial de Denver.

Tal y como lo exige la ordenanza de la ciudad, publicamos un informe salarial anual a finales de marzo que resume nuestro trabajo, nuestros resultados y los impactos del año anterior. Me complace presentar el informe anual de robo de salarios de 2023.

En nuestro informe anual de 2023, batimos varios récords, asumimos nuevas e importantes responsabilidades y comenzamos a proteger a todos los trabajadores de la ciudad y el condado. Estamos orgullosos de los resultados que hemos logrado y espero que sigamos creciendo de forma continua en nombre de toda la comunidad.

En este informe, encontrará información sobre los impactos y costos del robo de salarios en nuestra comunidad, nuestro trabajo para educar e investigar los casos de manera proactiva durante todo el año y las oportunidades de crecimiento y mejora en el próximo año.

Nuestro trabajo se realiza en nombre de todos los que se preocupan por la ciudad, incluidos sus residentes, trabajadores, empresas y líderes. Nuestra misión es brindar una supervisión independiente, transparente y profesional para salvaguardar la inversión pública en la Ciudad y el Condado de Denver.

En 2023, el Concejo de la Ciudad de Denver respaldó el aumento de las protecciones salariales de Denver al aprobar la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil. Gracias a este apoyo continuo, podemos ayudar a más personas que nunca en todos los distritos de la ciudad. Agradezco a los directivos de la ciudad y a nuestros numerosos socios comunitarios por su continuo apoyo en este importante trabajo.

Síguenos en las redes sociales, suscríbese a nuestro boletín mensual por correo electrónico o comuníquese con nosotros directamente enviando un correo electrónico a Auditor@DenverGov.org para compartir sus pensamientos, inquietudes o preguntas.

Timothy M. O'Brien, CPA, Auditor de Denver

Carta del Auditor



La Ordenanza de Robo de Salarios de Denver

El 9 de enero de 2023, el Concejo de la Ciudad de Denver aprobó la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil de la ciudad, que faculta y exige al Auditor de Denver a identificar, reparar e impedir el robo de salarios en todas sus formas¹. A través de su división Denver Labor, la Oficina del Auditor ahora tiene una autoridad significativa para proteger los derechos y los intereses de los empleadores bien intencionados de Denver y de todos los trabajadores y residentes de la ciudad.

Este informe muestra con detalle el trabajo que Denver Labor realizó durante el año 2023, que abarca del 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2023.

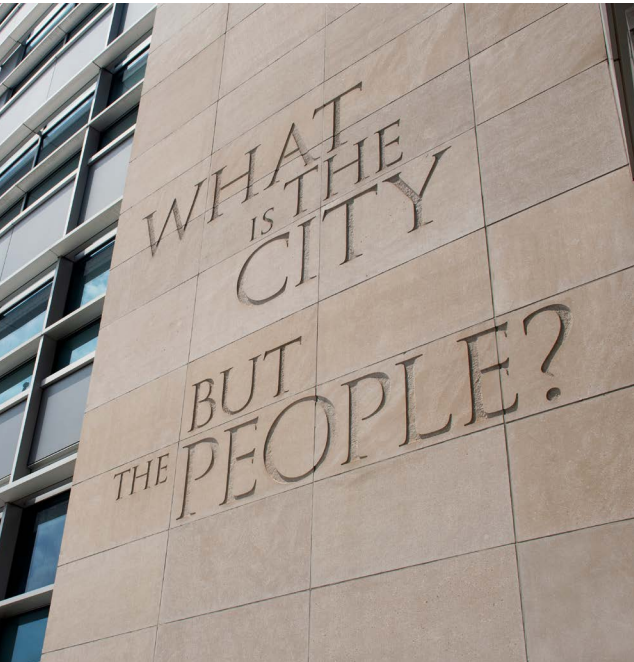
En muchos sentidos, este fue el año más exitoso de Denver Labor hasta la fecha. La Ciudad y el Condado de Denver realizó inversiones cruciales para crear condiciones equitativas y una economía justa, como lo demuestran los resultados de Denver Labor. En consecuencia, Denver Labor estableció récords en restitución salarial, en productividad y en participación comunitaria. Nuestra oficina recuperó más de 2 millones de dólares para 3,570 trabajadores. Auditamos alrededor de 96,000 registros de nómina, asistimos a más de 45 eventos comunitarios, actualizamos políticas y procedimientos internos y llevamos a cabo una extensa reglamentación para implementar y aclarar la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil.

Asimismo, estos éxitos ponen de relieve cuánto trabajo queda todavía por hacer. Las investigaciones indican que sólo en la Ciudad y el Condado de Denver, decenas de miles de trabajadores son víctimas de robo de salarios cada año. Todos los días, las personas que hacen que Denver sea una gran ciudad se ven privados de sus derechos básicos, como ganar el salario mínimo y recibir el pago de las horas extras, tomar descansos remunerados, acumular permisos de baja por enfermedad pagados y recibir una compensación justa por su trabajo.

Sin embargo, desde que el Concejo de la Ciudad de Denver aprobó la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil hace poco más de un año, la ley está marcando la diferencia en la vida de las personas trabajadoras.



El robo de salarios y por qué es importante



CUÁNDO Y CÓMO OCURRE EL ROBO DE SALARIOS

El robo de salarios tiene una definición simple: ocurre cuando a un trabajador se le niegan los sueldos o los beneficios a los que tiene derecho legalmente según las leyes locales, estatales o federales. Esto incluye el derecho contractual. A continuación presentamos algunos ejemplos comunes de robo de salarios:

- **Violaciones del salario mínimo:** cuando los empleadores no pagan a los trabajadores al menos el salario mínimo de Denver por cada hora trabajada (es decir, \$15.87 por hora en 2022, \$17.29 por hora en 2023 y \$18.29 por hora a partir del 1 de enero de 2024).
- **Violaciones en el pago de horas extras:** cuando a los empleados no se les paga al menos su sueldo regular por 1.5 por las horas trabajadas después de las 12 horas en un día o después de 40 horas en una semana laboral.
- **Violaciones de salario prevaleciente:** cuando los empleadores que trabajan en proyectos de construcción o en contratos de servicios financiados con fondos públicos no pagan el salario prevaleciente requerido.
- **Violaciones de tiempo de baja por enfermedad y seguridad remunerado:** cuando los empleadores no permiten que los empleados obtengan al menos 1 hora de baja remunerada por enfermedad y seguridad por cada 30 horas de trabajo, o cuando se niegan a permitir que los empleados utilicen la baja remunerada acumulada según lo exige la ley.
- **Violaciones del tiempo de descanso:** cuando los empleados no reciben al menos un descanso de 10 minutos por cada cuatro horas de trabajo o una compensación adicional en lugar del descanso.

Denver Labor hace cumplir estos derechos y más. Además, Denver Labor protege a los trabajadores contra represalias cuando preguntan, hablan o reivindican sus derechos salariales².

El robo de salarios en el ámbito civil incluye negar el pago de los sueldos ganados legítimamente.

LAS CIFRAS

En 2017, el Instituto de Política Económica analizó las violaciones del salario mínimo en los 10 estados con mayor población. El instituto de política reveló los siguientes datos anuales para dichos estados:

2.4 millones
de trabajadores
sufren violaciones
del salario mínimo

Este robo de salarios
cuesta a estos
trabajadores más de
8 mil millones
de dólares

El trabajador
afectado
promedio pierde
alrededor de
\$3,300

LOS COSTOS PERSONALES Y SOCIALES DEL ROBO DE SALARIOS

El robo de salarios está extendido y tiene efectos significativos. Sus víctimas más frecuentes son los trabajadores de menor poder adquisitivo, que son los que más necesitan dinero y los que menos pueden reivindicar sus derechos³. En todo Estados Unidos, el robo de salarios afecta a millones de trabajadores, reduce los ingresos personales en miles de dólares anuales y, en conjunto, cuesta a los trabajadores de bajos ingresos miles de millones en ganancias no remuneradas⁴.

En total, los investigadores estiman que las violaciones del salario mínimo cuestan a los trabajadores alrededor de 15 mil millones de dólares al año, superando el costo combinado de todos los demás delitos contra la propiedad (como robo, hurto y robo de automóviles)⁵. Sin embargo, lo más importante es que las violaciones del salario mínimo sólo representan un tipo de robo de salario. Esta cifra de 15,000 millones de dólares no tiene en cuenta las violaciones de las leyes que garantizan a los trabajadores el pago de las horas extras, las bajas por enfermedad remuneradas, los descansos pagados y más.

Aunque el robo de salarios puede afectar a cualquiera, no es un delito que impacte a todas las personas por igual. De hecho, ciertas personas son especialmente vulnerables. Los trabajadores no sindicalizados, las personas de color, las mujeres, los trabajadores más jóvenes, los que tienen una educación formal limitada y los trabajadores con una situación migratoria irregular son más susceptibles a sufrir abusos que otros y tienen muchas más probabilidades de ser víctimas de robo de salarios⁶.

Estos datos son válidos en Colorado. El Instituto Fiscal de Colorado estima que cada año, alrededor de 440,000 trabajadores pierden más de 728 millones de dólares por robo de salarios. Es mucho más probable que los empleadores violen los derechos salariales básicos de las mujeres y las personas latinas⁷. Además, estas leyes costaron a nuestro estado pérdidas en ingresos fiscales de más de 45 millones de dólares.

Pero el robo de salarios es mucho más que una pérdida económica. Al afectar desproporcionadamente a los miembros más vulnerables de la sociedad, refuerza las jerarquías centenarias basadas en raza, género, estatus migratorio y antecedentes. Al reducir artificialmente el ingreso tributable, el robo de salarios priva de financiación crucial a programas clave de la red de seguridad social (incluidos el desempleo, Medicare y la Seguridad Social). Los expertos estiman que sólo en Colorado, el robo de salarios genera pérdidas en contribuciones al fondo de desempleo del estado de más de 12 millones de dólares anuales⁸.

Finalmente, al robar a los trabajadores de bajos ingresos el dinero que tanto necesitan, el robo de salarios lleva a sus víctimas a la penuria y desesperación.

Cuando las personas que viven al día no reciben el sueldo que ganaron con su trabajo, deben enfrentar a decisiones injustas. Con demasiada frecuencia, los trabajadores deben decidir si pagan el alquiler o compran alimentos; priorizar sus facturas de calefacción o agua; o dejar de ir al médico cuando están enfermos. No sorprende que las víctimas de robo de salarios de bajos ingresos a menudo expresen que sienten fuertes sentimientos de ira, depresión y desesperanza cuando les violan sus derechos⁹.

En resumen, el robo de salarios es un problema social: es a la vez causa y efecto de la inseguridad económica. Las personas con bajos ingresos tienen muchas más probabilidades de que les roben sus salarios, y esos actos en sí mismos perpetúan el ciclo de pobreza.

En Estados Unidos, el robo de salarios afecta a millones de trabajadores, reduce los ingresos personales en miles de dólares al año y, en conjunto, cuesta a los trabajadores de bajos ingresos miles de millones en sueldos no pagados.

Debido a que el robo de salarios está tan extendido, sus daños repercuten más allá de las personas que lo experimentan. Priva a las familias, a los vecindarios y a las comunidades de una impresionante cantidad de dinero.

Más allá de forzar a las personas a vivir con inseguridad económica, el robo de salarios afecta otros aspectos de sus vidas. La pobreza se ha relacionado durante mucho tiempo a una amplia gama de males, entre ellos una esperanza de vida más corta, problemas de salud, mayores tasas de desalojo y vecindarios peligrosos¹⁰. Al reconocer el vínculo entre el robo de salarios y los males de la pobreza, los expertos en salud pública sostienen que el robo de salarios es en sí mismo una amenaza para la salud pública¹¹.



El trabajo de Denver Labor en 2023

MISIÓN Y ESTRUCTURA DE DENVER LABOR

La misión de Denver Labor es proteger a los trabajadores y empleadores de Denver y garantizar que todos reciban su salario de acuerdo con la ley. La división es responsable de hacer cumplir tres leyes de la ciudad:

- La Ordenanza de Salario Mínimo.
- La Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil.
- La Ordenanza de Salario Prevaliente.

El robo de salarios en el ámbito civil incluye negar el pago de cualquier sueldo ganado legalmente.

Denver Labor se estructura en tres grupos de trabajo: dos hacen cumplir principalmente la Ordenanza de Salario Prevaliente, mientras que el tercero hace cumplir las ordenanzas de Salario Mínimo y de Robo de Salarios en el Ámbito Civil de Denver. Además, Denver Labor también se compone de una analista de políticas y una administradora de contratos. La división está dirigida por un director y un director ejecutivo.



IMPLEMENTACIÓN DE LA ORDENANZA DE ROBO DE SALARIOS EN EL ÁMBITO CIVIL

La tarea más importante de Denver Labor en 2023 fue implementar la nueva Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito civil de acuerdo con las mejores prácticas, la ley existente y el propósito del Concejo de la Ciudad de Denver.

Para lograr este objetivo, la división de Denver Labor y el equipo de comunicación de la Oficina del Auditor colaboraron para lograr los siguientes objetivos:

- **Asistir a más de 45 eventos comunitarios para educar a los propietarios de negocios, a los grupos empresariales, a los sindicatos y a los miembros de la comunidad sobre sus derechos y responsabilidades según la ley de Denver.** Estos eventos incluyeron presentaciones a organizaciones comunitarias y puestos en eventos en toda la ciudad.

LA RESPONSABILIDAD VERTICAL EN CADENA

La Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil estableció la responsabilidad vertical en la cadena en las violaciones salariales para todos los empleadores que se benefician directa o indirectamente del trabajo realizado. Esto permite a Denver Labor obtener los sueldos no pagados de las compañías que no emplean directamente a una persona, pero que se benefician de su trabajo. Por ejemplo, si un subcontratista en un proyecto de construcción comete robo de salarios, nuestro equipo puede recuperar los sueldos no pagados rindiendo cuentas al contratista general.

Esta política hace que sea mucho más fácil que los trabajadores reciban los sueldos que ganaron con su esfuerzo. Por ejemplo, un subcontratista de construcción llamado Tri-M cometió un robo de salarios contra siete trabajadores y desapareció. En 2023, Denver Labor logró recuperar \$5,722.82 directamente del contratista general, lo que no habría sido posible sin la responsabilidad vertical en cadena.

- **Llevar a cabo una creación de normas exhaustivas para explicar y aclarar la interpretación que hace Denver Labor de la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil.** Nuestra oficina interactuó con más de 40 grupos de interés que representan tanto a empleadores como a trabajadores; solicitó, recibió y revisó comentarios sobre las normas propuestas; y publicó las normas finales el 13 de marzo de 2023.
- **Llevar a cabo una extensa reglamentación para crear Normas de Procedimiento para Audiencias y Apelaciones que fueran claras y detalladas.** Nuestra oficina nuevamente interactuó con un gran número de grupos de interés y solicitó y revisó comentarios sobre las normas propuestas. Denver Labor publicó las normas finales el 22 de junio de 2023.
- **Contratar nuevo personal para satisfacer nuestras crecientes necesidades.** En total, Denver Labor experimentó una ganancia neta de siete empleados y medio a tiempo completo, mientras que el equipo de comunicación de nuestra oficina contrató a tiempo completo a una empleada adicional dedicada a la participación comunitaria.
- **Publicar cientos de artículos en los medios para educar a los trabajadores y empleadores. Estos compromisos incluyeron segmentos de “Pregunte al Auditor” en Denver8 TV; presentaciones bajo el título “Wages Wednesday” en Facebook Live; historias de restitución salarial en nuestro sitio web público; entrevistas con los medios de comunicación; participación directa en plataformas de redes sociales; y boletines informativos mensuales por correo electrónico para unas 30,000 personas.**



- **Actualizar las políticas internas para reflejar la nueva autoridad de Denver Labor y nuestro trabajo:**
 - Investigar todas las formas de robo de salarios.
 - Aplicar mayores sanciones de hasta \$25,000 por infracción.
 - Imponer un interés del 12% anual sobre los salarios no pagados.
 - Cobrar hasta el 300% de los salarios no pagados como indemnización por daños y perjuicios, una cantidad que se utiliza para compensar a los trabajadores.
- Continuaremos este trabajo en 2024 para garantizar que todos los que trabajan en la Ciudad y el Condado de Denver, incluidos empleadores y empleados, comprendan y se beneficien de las protecciones de la ley.

APLICACIÓN DE LA LEY BASADA EN LAS NECESIDADES DE LA COMUNIDAD Y PRIORIZANDO LA EDUCACIÓN

Las leyes de Denver para el lugar de trabajo se basan en un ideal simple: un trabajo honesto merece un salario justo.

A su vez, el robo de salarios es un gran problema que persiste. Para hacer realidad la promesa de las leyes de Denver, el gobierno de la ciudad debe ser también tenaz y persistente a la hora de identificar y abordar las violaciones de los derechos laborales.

Para cumplir su misión, Denver Labor adopta un enfoque comunitario que da prioridad a la educación. La división acepta el hecho de que el robo de salarios es un delito que nos perjudica a todos, especialmente a los trabajadores más vulnerables de la sociedad. A pesar de las protecciones y las garantías legales de las leyes salariales y de trabajo por horas, hay demasiadas personas que sufren violaciones de sus derechos laborales básicos y no tienen la capacidad real de hacerlos cumplir.

Por esto, no es razonable esperar que sean los trabajadores individuales quienes presenten quejas o demandas en gran cantidad. Muchos no pueden conseguir abogados, no saben dónde acudir en busca de ayuda, temen recibir represalias o no creen que tomar medidas sirva de nada¹². Las agencias gubernamentales deben llenar este vacío, tanto para identificar los casos de robo de salarios como para evitar que ocurran.

Para lograrlo, Denver Labor depende de las asociaciones comunitarias, de las investigaciones de vanguardia y de las asociaciones entre las agencias de la ciudad. Hacemos hincapié en la aplicación estratégica, aceptamos quejas anónimas y de terceros, y entendemos que no es razonable depender únicamente de los trabajadores individuales para la presentación de quejas.

Este fue nuestro enfoque de aplicación de la ley en 2023:

- Investigar proactivamente las industrias y los lugares de trabajo de alto riesgo, incluidos los salones del cuidado de niñas, las operaciones del cuidado a domicilio, los lugares de construcción y las agencias de dotación de personal.
- Realizar investigaciones completas del empleador.

Aplicación estratégica de la ley

La aplicación estratégica rechaza un enfoque pasivo basado en quejas recibidas para hacer cumplir los derechos civiles.

En cambio, Denver Labor trabaja para cambiar industrias enteras enfocándose proactivamente en los sectores de alto riesgo y haciendo justicia de manera rentable para los trabajadores en lugar de esperar o confiar que estos den el primer paso. Nuestro enfoque de aplicación de la ley está diseñado para utilizar los recursos de la manera más eficiente posible y crear efectos dominó que influirán de forma amplia en los empleadores para que cumplan la ley.

- Trabajar en estrecha colaboración con organizaciones comunitarias, incluyendo las organizaciones sin fines de lucro, los sindicatos, las organizaciones vecinales registradas y los grupos empresariales e industriales.
- Colaborar con otras oficinas gubernamentales para compartir información y llevar a cabo la aplicación estratégica.
- Aceptar denuncias de terceros y de personas anónimas.
- Publicar determinaciones clave y señalar a los malos actores.

- Asistir a docenas de eventos cada año para interactuar con la comunidad.

Estos esfuerzos marcan la diferencia. A través de la participación comunitaria de la división, descubrimos nuevas violaciones de las leyes salariales y conectamos con trabajadores que de otro modo no nos hubieran presentado una queja. Como resultado, nuestro informe anual de 2023 vio aumentos significativos en la cantidad de trabajadores a los que ayudamos, la cantidad de casos que cerramos después de descubrir violaciones salariales y la cantidad de dinero que recuperamos para los trabajadores.





RESULTADOS EN 2023

El año fiscal 2023 de Denver Labor fue el de mayor impacto en la historia de la división. La incorporación de nuevo personal y la nueva autoridad legal permitieron que la división ayudara a más trabajadores y a recuperar más dinero que nunca.

	2022	2023
Restitución (sueldos recuperados)	\$1,101,738	\$2,043,086
Trabajadores que recibieron ayuda	2,061	3,570
Casos cerrados	454	586
Sanciones emitidas	\$155,277	\$31,232.58
Restitución media por trabajador	\$534.56	\$572.29
Registros de nómina auditados como parte de la aplicación del salario prevaleciente	85,000+	96,000+

En comparación con nuestro informe anual de 2022, Denver Labor recaudó un 85% más de dinero en restitución, ayudó a 1,500 trabajadores más y cerró un 29% más de casos después de descubrir impagos. Debido a que el informe anual de 2023 de Denver Labor abarcó desde el 1 de noviembre de 2022 hasta el 31 de octubre de 2023, estas cifras no reflejan la implementación total de la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito en su primer año. Las cifras también abarcan varios meses durante los cuales la autoridad de Denver Labor estaba limitada a hacer cumplir únicamente las ordenanzas de salario mínimo y salario prevaleciente.

Atribuimos el aumento del impacto de nuestro trabajo a tres razones:

- La Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil amplió la autoridad de Denver Labor para investigar.** Anteriormente, la división sólo hacía cumplir las leyes de salario mínimo y salario prevaleciente de Denver. A partir de enero de 2023, Denver Labor recibió el poder de investigar el robo de salarios en todas sus formas y hacer cumplir todos los derechos salariales en los contratos privados o en leyes locales, estatales y federales.

- La Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil creó nuevas compensaciones firmes y eficaces para reparar los daños que causa el robo de salarios a los trabajadores.** Denver Labor está obligado a imponer un interés anual del 12% en todos los casos e impone entre el 150% y el 300% de los salarios no pagados como indemnización por daños y perjuicios en casi todos los casos.
- La Ciudad y el Condado de Denver sigue invirtiendo de forma significativa en la aplicación de las leyes para hacer cumplir los derechos de los trabajadores.** Denver Labor recibió una importante financiación adicional para implementar la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil, que la división utilizó para contratar a siete empleados y medio adicionales a tiempo completo en 2023.

Estas cifras reflejan el trabajo de toda la división, incluyendo los equipos de aplicación del salario prevaleciente y del robo de salarios en el ámbito civil. Nuestros equipos de salario prevaleciente cerraron 533 casos con restitución, recaudando alrededor de \$621,535 para 1,707 trabajadores; el equipo de robo de salarios en el ámbito civil recaudó alrededor de \$1,421,550 para 1,863 personas.



OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y MEJORA

A través de nuestro trabajo en 2023, identificamos áreas para mejorar el impacto de nuestro trabajo en la comunidad. El personal de Denver Labor trabaja con dedicación, eficiencia y eficacia. Sin embargo, al expandirse la autoridad de la división, también se produjo un aumento de casi el 300% en el número de casos para nuestro equipo de robo de salarios en el ámbito civil.

Esto creó dos áreas de riesgo:

- Aumentó el número de casos por funcionario. En general, los casos eran más complejos e involucraban una gama más amplia de presuntas violaciones de derechos.
- De igual modo, el cronograma de resolución de casos de Denver Labor (calculado desde la fecha en que recibimos una queja hasta la fecha en que cerramos un caso) fue de una media de alrededor de 101 días.

Trabajamos duro para abordar estas áreas mediante la contratación y la

capacitación del personal. Incorporamos a cinco personas a nuestro equipo contra el robo de salarios en el ámbito civil y realizamos capacitaciones semanales para educar al personal sobre las nuevas obligaciones y herramientas en materia de robo de salarios en el ámbito civil.

En 2024, continuaremos invirtiendo en recursos para Denver Labor con el fin de abordar los riesgos emergentes y, sobre todo, para garantizar que podamos investigar a fondo los casos y resolverlos de manera oportuna para servir tanto a los trabajadores como a las empresas bien intencionadas.



RESULTADOS DE LOS CASOS DE SALARIO MÍNIMO Y ROBO DE SALARIOS

	2022	2023
Nuevos casos en total	81	234
Casos cerrados con restitución	21	26
Casos cerrados sin evidencia de pago insuficiente	17	51
Casos pendientes que siguen abiertos	43	157

UN CONTEXTO MÁS AMPLIO

Es importante comprender los resultados de Denver Labor en 2023 en el contexto de los impactos sociales de la inseguridad económica y el acceso a la justicia.

La mayoría de las personas que cruzan nuestras puertas son de clase trabajadora. Muchos de ellos también cobran unos sueldos bajos. Con frecuencia, los trabajadores de bajos ingresos sufren robo de salarios y a menudo informan que lo encuentran frustrante, injusto y degradante¹³. Rara vez emprenden acciones legales formales para hacer valer sus derechos, ya que muchos temen represalias, no saben cómo presentar una demanda legal o simplemente no creen que sirva para nada¹⁴. Estos hallazgos reflejan un hecho preocupante: muchos (si no la mayoría) de los trabajadores no creen que el gobierno pueda o quiera proteger sus derechos civiles básicos.

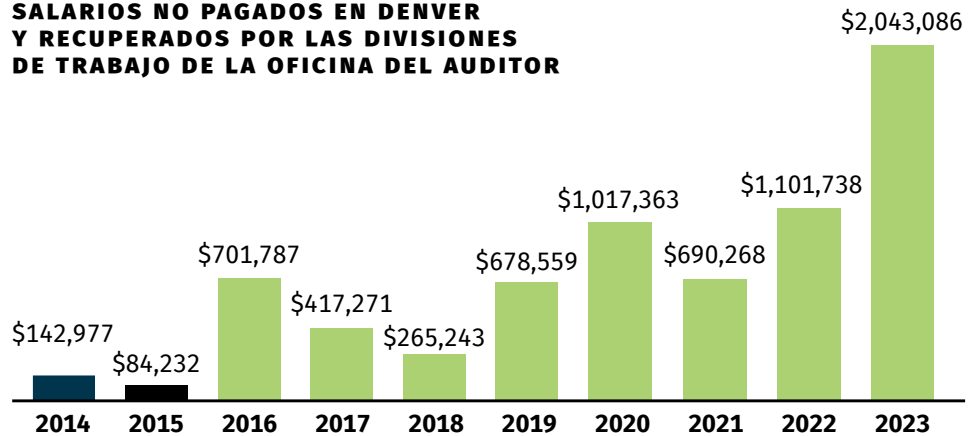
Denver Labor busca cambiar esta creencia con una dedicación incansable que pretende hacer justicia para los trabajadores víctimas de robo de salarios y para garantizar que todas las empresas cumplan con la ley.

Sin embargo, en términos más generales, el acceso a la justicia se encuentra en un punto crítico en Estados Unidos y Colorado. La mayoría de las personas en Estados Unidos experimentan al menos un problema legal en el ámbito civil cada año. A menudo, se trata de necesidades básicas (y de crucial importancia) como la vivienda y el empleo¹⁵. La Comisión de Acceso a la Justicia de nuestro estado declara lo siguiente:

En un día cualquiera, miles de habitantes de Colorado se enfrentan a problemas legales sin resolver en el ámbito civil. Estos pueden tener consecuencias personales devastadoras cuando unas barreras enormes impiden que se resuelvan de manera efectiva, eficiente y equitativa. Para las poblaciones particularmente marginadas, estas barreras son especialmente desestabilizadoras y agravantes¹⁶.

Denver Labor ve cómo se generan estas dinámicas todos los días. Los trabajadores explican regularmente a nuestros investigadores cómo el robo de sus salarios les hace mucho más difícil vivir y prosperar en Denver. Esto es especialmente preocupante porque, durante décadas, los investigadores han comprendido que los trabajadores de menores ingresos son los que tienen menos probabilidades de presentar

SALARIOS NO PAGADOS EN DENVER Y RECUPERADOS POR LAS DIVISIONES DE TRABAJO DE LA OFICINA DEL AUDITOR



La restitución para los trabajadores representa reivindicación y justicia: la confirmación de que ellos y sus derechos sí importan.

demandas legales¹⁷. Esto no se debe a que no sufran violaciones de sus derechos. Cuando se trata del robo de salarios, lo más probable es que ellos sean las víctimas.

Estos problemas no son nuevos. Pero en 2023, la Ciudad y el Condado de Denver los reconoció y se esforzó por crear soluciones significativas, tanto mediante la aprobación de la Ordenanza de Robo de Salarios en el Ámbito Civil por parte del Concejo de la Ciudad como con las inversiones realizadas por el alcalde y del Concejo para aplicar la ley.

Esto ha marcado una diferencia real para los trabajadores y residentes de Denver y a la hora de abordar el asunto del acceso a la justicia. En promedio, Denver Labor recuperó alrededor de \$572 por trabajador en 2023. Para algunos, tal vez no suponga una gran cantidad de dinero, pero para los trabajadores a los que servimos, es una cantidad extremadamente importante: representa el alquiler, los alimentos, los servicios públicos, los pagos del automóvil, las facturas médicas y otras necesidades de la vida moderna. Para muchos, también representa reivindicación y justicia: es

una confirmación de que ellos y sus derechos importan.

Por muy importantes que sean estos sueldos para las personas trabajadoras, las cantidades que nuestra oficina recupera son a menudo demasiado pequeñas para justificar una acción legal individual. Es poco probable que los abogados presenten un caso que involucre sólo unos pocos cientos de dólares, y los servicios legales civiles pro bono o de bajo costo son extremadamente limitados en Colorado¹⁸. Para muchos trabajadores, presentar una demanda ellos mismos está fuera de discusión. El proceso legal puede ser confuso y difícil de comprender, y muchas personas pierden la fe en él.

Estos problemas se ven agravados por el hecho de que muchos trabajadores han renunciado a su derecho a acceder a los tribunales y de unirse para buscar justicia. En todo el país, más de 60 millones de trabajadores han firmado acuerdos de arbitraje obligatorios que les impiden presentar una queja ante los tribunales (incluso ante los tribunales de demandas menores) y les prohíben unirse a demandas colectivas¹⁹.

Con la autoridad que otorga la Ordenanza Civil de Robo de Salarios en el Ámbito Civil, Denver Labor puede ayudar a estos trabajadores, apoyar los intereses de los empleadores bien intencionados y proteger a todos los residentes y trabajadores de todos los niveles de ingresos de la ciudad para garantizar que reciban los salarios que ganaron conforme a la ley.

MIRANDO HACIA EL FUTURO

Para muchas personas, el gobierno es su última, mejor y única esperanza para que haya justicia salarial. Demasiadas barreras impiden que los trabajadores hagan valer con éxito sus propios derechos, y no es razonable esperar que hablen en cantidades críticas. Hoy en día, es más importante que nunca que los líderes y las agencias de la ciudad de Denver sean proactivos, creativos y se asocien estrechamente con organizaciones comunitarias, con representantes de la industria y los defensores de aquellas personas en nuestra comunidad que necesitan más ayuda.

La Oficina del Auditor de Denver logró realizar avances significativos en 2023 y continuaremos haciéndolo en 2024 para garantizar que las leyes de Denver pongan en práctica lo que proclaman.

ADMINISTRACIÓN DE DENVER LABOR

Timothy M. O'Brien, *Contador Público Certificado, Auditor*

Matthew Fritz-Mauer, *Esq., PhD*,
director ejecutivo de Denver Labor

Rafael Gongón, *JD*, *director de Denver Labor*

OTROS COLABORADORES DEL REPORTE

Taylor Overschmidt, *directora de comunicación*

Kristen M. Clark, *especialista sénior en comunicación e informes*

Jeff Neumann, *especialista en gráficos e información visual*

REFERENCIAS

- 1 Código Municipal Revisado de Denver § 58-1 a § 58-26.
- 2 Código Municipal Revisado de Denver § 58-2(b).
- 3 Annette Bernhardt et al., "Leyes infringidas, trabajadores desprotegidos: violaciones de las leyes laborales y de empleo en las ciudades de Estados Unidos" (2009), Proyecto Nacional de Ley de Empleo.
- 4 Daniel J. Galvin, "Disuadir el robo de salarios: trabajo alternativo, política estatal y los determinantes políticos del cumplimiento del salario mínimo", *Perspectives on Politics* 14, no. 2 (2016): 324-350; David Cooper y Teresa Kroeger, "Los empleadores roban miles de millones de los cheques de los trabajadores cada año: los datos de la encuesta muestran que millones de trabajadores reciben un salario inferior al salario mínimo, con un costo significativo para los contribuyentes y las economías estatales" (2017), Instituto de Política Económica.
- 5 David Cooper y Teresa Kroeger, 28.
- 6 David Cooper and Teresa Kroeger, 15-28; Matthew Fritz-Mauer, "El borde irregular del individualismo rudo: el robo de salarios y la personalización del daño social", *University of Michigan Journal of Law Reform* 54, no. 3 (2020): 735.
- 7 Pegah Jelali y Chris Stiffler. "Trabajo robado: robo de salarios en Colorado" (2022), Instituto Fiscal de Colorado.
- 8 Pegah Jelali y Chris Stiffler, 4.
- 9 Matthew Fritz-Mauer, "El borde irregular del individualismo rudo: el robo de salarios y la personalización del daño social", *University of Michigan Journal of Law Reform* 54, no. 3 (2020): 735
- 10 Raj Chetty et al., "La asociación entre ingresos y esperanza de vida en los Estados Unidos, 2001-2014", *American Journal of Public Health* 315, no. 16 (2016): 1750-1766; Christopher Mansfield y Lloyd F. Novick, "Pobreza y salud: enfoque en Carolina del Norte", *North Carolina Medical Journal* 73, no. 5 (2012): 366-373.
- 11 Meredith Minkler et al., "El robo de salarios como problema descuidado de la salud pública: una descripción general y un estudio de caso del distrito de Chinatown de San Francisco", *American Journal of Public Health* 104, no. 6 (2014): 1010-1020.
- 12 Matthew Fritz-Mauer, "El borde irregular del individualismo rudo: el robo de salarios y la personalización del daño social", *University of Michigan Journal of Law Reform* 54, no. 3 (2020): 771-785; Rebecca L. Sandefur, "Acceso a la justicia civil y la desigualdad de raza, clase y género", *Annual Review of Sociology* 34, no. 1 (2008): 339-358.
- 13 Annette Bernhardt et al., "Leyes rotas, trabajadores desprotegidos: violaciones de las leyes laborales y de empleo en las ciudades de Estados Unidos" (2009), Proyecto Nacional de Ley de Empleo; Daniel J. Galvin, "Disuadir el robo de salarios: trabajo alternativo, política estatal y los determinantes políticos del cumplimiento del salario mínimo", *Perspectives on Politics* 14, no. 2 (2016): 324-350; Matthew Fritz-Mauer, "El borde irregular del individualismo rudo: el robo de salarios y la personalización del daño social", *University of Michigan Journal of Law Reform* 54, no. 3 (2020): 735. [1]
- 14 Annette Bernhardt y otros; Daniel J. Galvin; Mateo Fritz-Mauer; Charlotte S. Alexander y Arthi Prasad, "Aplicación de la ley desde abajo hacia arriba en el lugar de trabajo: un análisis empírico", *Indiana Law Journal* 89 (2014): 1069.
- 15 Rebecca L. Sandefur, "¿Acceso a qué?" *Daedalus* 148, núm. 1 (2019): 49-55.
- 16 Comisión de Acceso a la Justicia de Colorado, "Asociarse manteniendo un compromiso compartido para que haya justicia para todos" (Informe anual de 2023).
- 17 Catherine R. Albiston, Lauren B. Edelman y Joy Milligan, "El árbol de disputas y los aspectos legales bosque", *Annual Review of Law and Social Science* 10 (2014): 105-131.
- 18 Matthew Fritz-Mauer, "El borde irregular del individualismo rudo: el robo de salarios y la personalización del daño social", *University of Michigan Journal of Law Reform* 54, no. 3 (2020): 762-763; Comisión de Acceso a la Justicia de Colorado, "Financiamiento de la asistencia jurídica en Occidente" (2024).
- 19 Cynthia Estlund, "El agujero negro del arbitraje obligatorio", *North Carolina Law Review* 96 (2017): 679.



DENVER LABOR

Teléfono: 720-913-WAGE (9243)

Correo electrónico: WageComplaints@DenverGov.org

Sitio web: DenverGov.org/DenverLabor