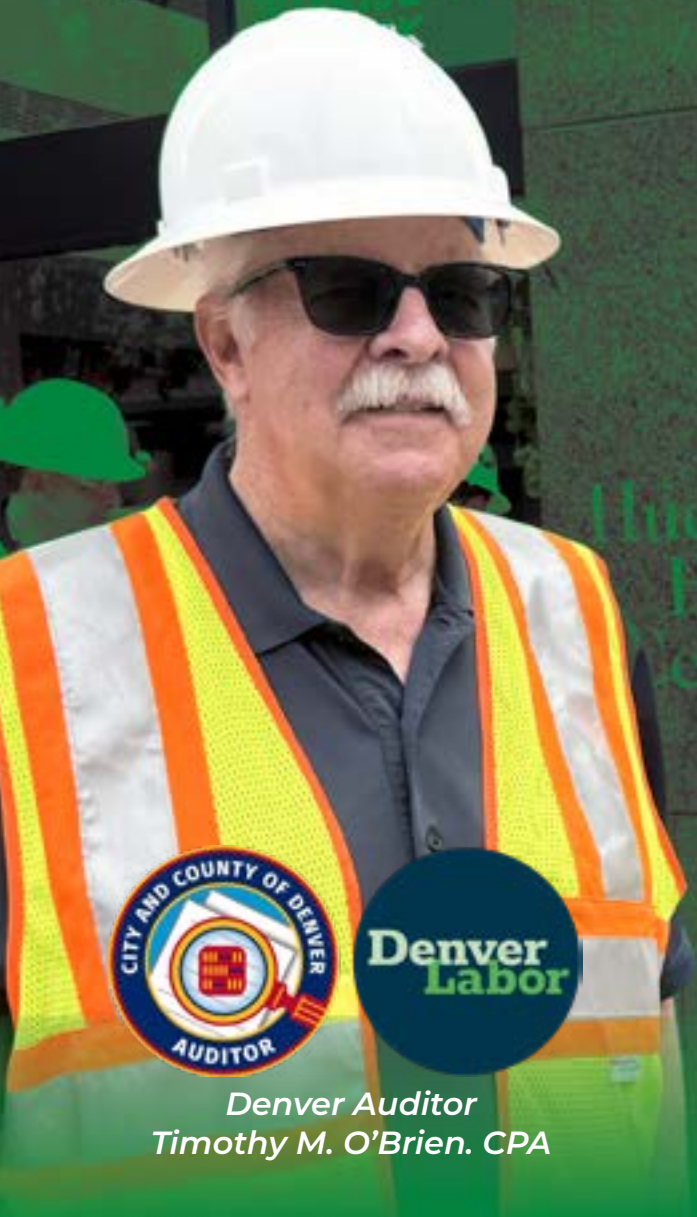


Recursos salariales de la ciudad para empleadores







Denver Auditor
Timothy M. O'Brien. CPA

Los seis pasos en una investigación de salario mínimo

<p>1 RECIBIR UNA QUEJA</p> <p>Denver Labor recibe una queja sobre una violación del salario mínimo.</p>	<p>2 EVALUAR LA QUEJA</p> <p>Denver Labor revisa la queja para asegurar que cumple con los requisitos iniciales de investigación.</p>	<p>3 CONTACTAR CON EL EMPLEADOR</p> <p>Denver Labor contacta con el empleador para solicitar documentación de los trabajadores, las nóminas y otra documentación de respaldo.</p>	<p>4 EVALUAR LA QUEJA</p> <p>Denver Labor examina de nuevo la queja, considerando toda la información proporcionada por el demandante y el empleador.</p>	<p>5 DETERMINAR EL PAGO INSUFICIENTE Y LAS MULTAS</p> <p>Si el empleador ha pagado menos de lo debido al demandante, Denver Labor informa a ambas partes e impone daños y multas al empleador por las infracciones cometidas.</p>	<p>6 RESOLVER LA QUEJA</p> <p>El empleador proporciona evidencias de que se ha completado el proceso de restitución.</p>
---	---	---	---	---	--

Los registros de nómina deben incluir como mínimo lo siguiente:

 <p>1</p>	 <p>2</p>	 <p>3</p>	 <p>4</p>
El número de horas trabajadas por cada trabajador	El sueldo por hora pagado a cada trabajador	Cualquier deducción en los sueldos de los trabajadores, incluidos los impuestos retenidos	La cantidad neta de los sueldos que recibe cada trabajador

Determinación de pago insuficiente, infracción y multas

QUEJA NO VALIDADA



- El analista informará tanto al demandante como al empleador de que no se encontraron pagos insuficientes o infracciones.
- El caso estará cerrado.
- Una determinación no prohíbe a ninguna de las partes buscar un remedio alternativo ni impide que una parte vuelva a presentar una queja con información adicional.
- La parte implicada tiene 30 días a partir de la notificación de la determinación de presentar una apelación por escrito ante la Oficina del Auditor.

QUEJA VALIDADA



- El analista informará tanto al demandante como al empleador sobre cualquier restitución que se le deba al trabajador y sobre la evaluación de cualquier multa aplicable.
- El empleador puede ser multado o sancionado por daños y perjuicios por pagar menos a los empleados, no entregar registros o dar información falsa.
- La mayoría de las sanciones son obligatorias y Denver Labor no puede eximir su pago.
- La parte implicada tiene 30 días a partir de la notificación de la determinación de presentar una apelación por escrito ante la Oficina del Auditor.

Nuestra oficina puede tomar un enfoque basado en la aplicación activa de la ley para iniciar una investigación. La aplicación activa puede incluir realizar visitas a los lugares de trabajo para hablar con los trabajadores de alto riesgo. Estos son los criterios que podrían desencadenar una investigación proactiva:

- Infracciones previas por parte de un propietario.
- Un patrón de incumplimiento en una industria concreta.
- Información creíble de una agencia estatal o federal.
- Datos que indiquen que es probable que un empleador no cumpla con el salario mínimo.

Visite nuestro sitio web para obtener más información y acceder a herramientas como unas hojas para el registro de propinas y nuestro buscador regional de direcciones de Denver.

[DenverGov.org/DenverLabor](https://denvergov.org/DenverLabor)

¿Cuál es el salario mínimo local de Denver?

- \$18.81 en 2025.
- \$15.79 para los trabajadores que reciben propinas en la industria de comidas y bebidas.
- Los empleadores en la industria de comidas y bebidas pueden reclamar un crédito de propina de un máximo de \$3.02 por hora, siempre y cuando dispongan de la documentación que muestre que los trabajadores recibieron al menos esa cantidad en propinas por cada hora trabajada.
- El salario mínimo se ajusta el 1 de enero de cada año en función del índice de precios al consumidor. El Departamento de Finanzas de la ciudad realiza este cálculo, tal y como lo exige la ordenanza.

¿Cuándo aplican las leyes salariales de Denver?

- Las protecciones del salario mínimo y del robo de salarios en el ámbito civil de Denver aplican a todos los trabajadores que realizan su actividad dentro de los límites geográficos de la Ciudad y el Condado de Denver.
- Todos los trabajadores tienen el derecho de recibir los sueldos que ganaron con su trabajo y de acuerdo con ley. Estos podrían incluir, por ejemplo, el salario mínimo, las horas extras, el pago de la baja por enfermedad, el pago por las horas que una persona pasa trabajando y los sueldos prometidos.
- Las determinaciones salariales se establecen en función del lugar donde se ha realizado el trabajo, no en función del lugar donde se encuentren las oficinas del negocio.

Responsabilidad vertical en cadena

- La “responsabilidad vertical en cadena” significa que cualquier empleador que se beneficie del trabajo realizado por una persona, en última instancia, puede verse obligado a pagar los sueldos y cualquier daño o penalización aplicable por robo de salarios.
- El robo de salarios en el ámbito civil es una de las violaciones de la ley más comunes en el país. Los investigadores estiman que, cada año, afecta a millones de personas y cuesta decenas de miles de millones de dólares.

Cronología de tasas salariales

en dólares por horas

	1 ENERO 2023	1 ENERO 2024	1 ENERO 2025	1 ENERO 2026	1 ENERO
Salario mínimo en toda la ciudad de Denver	\$17.29	\$18.29	\$18.81	\$18.81 más Índice de Precios al Consumidor	
Salario prevaleciente	Una serie de salarios establecidos de forma independiente por un analista de salario prevaleciente en función de la clasificación de los puestos de trabajo.				

Teléfono:
720-913-WAGE (9243)

Sitio web:
SalariosEnDenver.org

Correo electrónico:
WageComplaints@DenverGov.org

Requisitos para el empleador

La ley de Denver exige que los empleadores que realizan negocios en Denver conserven los registros de nómina para demostrar el cumplimiento de la ley de salario mínimo y de robo de salarios en el ámbito civil de Denver.



1

Los empleadores deben mantener los registros de nómina desde el 1 de enero de 2020 y durante al menos tres años.



2

A los empleadores no se les pedirá los registros de nómina del trabajo realizado antes del 1 de enero de 2020.



3

No se exige ningún formato especial o sistema de mantenimiento de registros.



4

El empleador debe conservar los registros de los trabajadores antiguos y actuales.