



Timothy M. O'Brien, CPA
Auditor

Ciudad y Condado de Denver **Denver Labor**

Salario prevaleciente de Denver

201 West Colfax Avenue, #705 • Denver, Colorado 80202 720-913-5039

Correo electrónico: wagecomplaints@denvergov.org • www.denverauditor.org/minimumwage

Resumen de salario prevaleciente

¿Cuál es la base del salario prevaleciente?

Es la ley. El Código Municipal Revisado de Denver (§20-76) establece los requisitos del salario prevaleciente. La ordenanza de la Ciudad de Denver requiere que cualquier contratista o subcontratista de cualquier nivel que lleve a cabo la construcción, alteración, mejoras, reparaciones, mantenimiento o demolición de cualquier edificio alquilado o de propiedad de la ciudad o en cualquier terreno propiedad de la ciudad, de conformidad con un contrato por o en nombre de la ciudad, o para cualquier agencia de la ciudad, o financiado total o parcialmente por la ciudad, pague a sus empleados trabajando en esos proyectos de la ciudad no menos que el salario prevaleciente adecuado según lo determinado por la Oficina de Recursos Humanos de Denver por el trabajo realizado.

¿Quién determina las tasas salariales prevalecientes?

La Oficina de Recursos Humanos determina las tasas de salario prevaleciente en las siguientes cinco categorías:

- **Las tasas salariales de estructura de edificios** incluyen todo el trabajo dentro de la planta o los cimientos del edificio.
- **Las tasas salariales de autopistas** incluyen la construcción, alteración o reparación de carreteras, calles, autopistas, áreas de plataforma de aeropuerto, pistas de aterrizaje, pistas de rodaje, callejones, áreas de estacionamiento y otros proyectos similares que no estén relacionados con edificios o construcciones pesadas.
- **Las tasas salariales de trabajo en exterior** incluyen todo el trabajo fuera de la planta del edificio. Estos salarios se aplican a todas las estructuras no habitables, incluidas las cabinas de peaje, las dependencias externas, los quioscos y garajes de estacionamiento. Se aplican tasas de trabajo exterior a la demolición de edificios. Las tasas de trabajo exterior son tasas generales para proyectos que no son edificios ni carreteras.
- **Las tarifas salariales de la Oficina de Recursos Humanos (OHR)** se emiten para clasificaciones especiales no tratadas por el Departamento de Trabajo de EE. UU. Por ejemplo: encargados de detalles o acabados de obras (*finishers*, en inglés), lijadores de piso (*floor grinders*, en inglés), lijadores de cimientos (*base grinders*, en inglés) y oficios especializados en el Aeropuerto Internacional de Denver, como mecánicos de tránsito o técnicos en sistemas de equipaje. Las tarifas salariales de la OHR también incluyen las tarifas para personal de limpieza.

- **Las clasificaciones salariales residenciales** incluyen aquellos proyectos que involucran la construcción, alteración o reparación de casas unifamiliares o edificios de apartamentos de no más de cuatro pisos de altura (por ejemplo, casas adosadas o casas en hilera, casas unifamiliares separadas, casas móviles, casas multifamiliares, edificios de apartamentos de cuatro pisos o menos y viviendas para estudiantes de cuatro pisos o menos).

¿Qué tipo de trabajo cubre el salario prevaleciente?

Todos los trabajos de construcción, alteración, mejoras, reparaciones, mantenimiento o demolición realizado en el lugar del trabajo están cubiertos por el salario prevaleciente.

Las clasificaciones y tasas de salario prevaleciente específicas están disponibles en el Denver sitio web del auditor en <https://denverauditor.org/salario-prevaleciente>.

Las explicaciones de la OHR sobre el ámbito/alcance de clasificaciones específicas, incluido el transporte y camiones están disponibles en <https://www.denverauditor.org/wp-content/uploads/2019/04/Clarification-Letter-May2019.pdf>.

¿Qué son las nóminas certificadas?

Las nóminas certificadas son reportes de nómina que los contratistas y subcontratistas deben enviar semanalmente y en línea a través de la pestaña de inicio de sesión de LCPtracker en www.LCPtracker.com.

El sistema LCPtracker es un sistema en línea sin papel para la presentación de nóminas certificadas. Todos los contratistas que realizan trabajos en proyectos de la ciudad deben utilizar LCPtracker.

Todas las tasas y clasificaciones salariales de los proyectos son asignadas por los analistas de salario prevaleciente antes de que un contratista envíe su primer reporte. De este modo el contratista puede seleccionar las tasas y los trabajos específicos de un menú en línea.

Cuando a un contratista le adjudican un proyecto de la ciudad, el investigador de salario prevaleciente asignado al proyecto configurará el proyecto en LCPtracker. El contratista principal o general es responsable de asegurar que todos los subcontratistas que trabajan en el proyecto aparezcan en el sistema LCPtracker.

Vea los tutoriales sobre cómo usar LCPtracker en Youtube:

https://www.youtube.com/watch?v=gkH_gt6G_HY&list=PLY3DvOXRi0ZNhiqH-mvFQI9IcVb80ArsB.

Si un contratista de la ciudad tiene problemas al usar LCPtracker, comuníquese con la división de salario prevaleciente de la Oficina del Auditor de Denver llamando al 720-913-5018.

¿Cómo cumplen los contratistas de la ciudad con los requisitos de beneficios marginales que establece el salario prevaleciente en Denver?

Las tasas de salario prevaleciente incluyen tanto el salario base por hora como los montos de los beneficios marginales. Los contratistas de la ciudad deben pagar a sus empleados el total del salario base y los montos de los beneficios marginales por cada hora trabajada en un proyecto de la ciudad, incluidas las horas extraordinarias.

La división de salarios prevalentes de la Oficina del Auditor de Denver debe aprobar todos los beneficios marginales ofrecidos por cualquier contratista que trabaje en un proyecto de la ciudad. Si un contratista de la ciudad ofrece beneficios marginales, debe presentar lo siguiente a la división de salarios prevalecientes para obtener la aprobación:

- **Seguro médico, dental, por discapacidad, de vida o cualquier otro seguro de salud y bienestar:** una copia de la póliza, incluida la evidencia de la parte del beneficio que paga el empleador.
- **Planes de pensión:** carta de cualificación del IRS, una copia del plan, incluido el nombre de cualquier administrador externo, y prueba de la parte de la contribución que paga el empleador.
- **Pago por vacaciones, feriados o enfermedad:** una copia de la política del empleador. Para calcular el valor de los beneficios marginales, la división de salario prevaleciente proporcionará a los contratistas de la ciudad una hoja de cálculo de beneficios marginales para que la completen. La división de salario prevaleciente calcula el valor de los beneficios marginales considerando 2,080 horas al año o 173 horas por mes de trabajo.

Beneficios marginales: requisitos adicionales

- Un empleador no puede tener una política de "o lo usa o pierde" para que el tiempo libre pagado por enfermedad, vacaciones o días feriados sea considerado y aprobado como beneficio marginal. Tampoco puede seguir una política de pérdida de beneficios que reduzca el beneficio que un empleado ha acumulado si no se usa. Si un beneficio acumulado no se puede transferir, el empleador debe pagar a sus empleados el beneficio no utilizado.
- Si un empleador exige al empleado a que trabaje el día antes o después de un feriado para obtener tiempo libre o un pago, entonces el tiempo de vacaciones acumulado o el pago no califican como beneficio marginal.
- Si el empleo de un trabajador termina por cualquier motivo, su empleador debe pagarle por todo el tiempo acumulado por enfermedad, vacaciones o días feriados.
- Los empleadores deben financiar pensiones, planes 401 (k), cuentas IRA simples y otros programas de jubilación de forma trimestral para que esos programas sean aprobados como un beneficio marginal.
- Los empleadores deben pagar a los aprendices los beneficios marginales en su totalidad a menos que el programa de aprendiz que haya sido aprobado trate de forma específica las contribuciones de beneficios marginales.

¿Cómo cumplen los contratistas de la ciudad con los requisitos de aprendiz?

Los empleadores deben identificar en el informe de nómina de LCPtracker a todos los aprendices que trabajan en proyectos de la ciudad, el oficio de los aprendices y el porcentaje de salario aplicable. Por ejemplo: John Smith, ingeniero de operaciones, grupo 3, 80%.

Todos los aprendices deben estar inscritos en un programa de aprendizaje registrado en el Departamento de Trabajo de EE. UU., Oficina de Formación de Aprendices (BAT). Los empleadores deben proporcionar los certificados BAT a la división de salario prevaleciente para todos los aprendices que trabajan en proyectos de la ciudad. Los empleadores deben subir los certificados BAT como documento electrónico en LCPtracker.

Los empleadores deben contratar aprendices en una ratio de 1:1 y acompañados de maestros en todo momento cuando trabajen en proyectos de la ciudad. Los empleadores que infrinjan este requisito tendrán que pagar la tarifa de maestro a todos los aprendices que no hayan sido acompañados por maestros siguiendo la ratio 1:1.

Las clasificaciones de los aprendices se asignan cuando sea necesario y por proyecto. La clasificación de aprendiz en el primer año se corresponde con el nivel de clasificación de aprendiz asignado en LCPtracker. Si en LCPtracker falta una clasificación de aprendiz para un proyecto, comuníquese con el investigador salarial que le hayan asignado al proyecto.

¿Cómo deben pagar los contratistas de la ciudad a sus empleados?

De conformidad con la ordenanza de la ciudad de Denver, los empleadores deben pagar todos los salarios prevalecientes a los empleados que trabajan en proyectos de la ciudad de forma semanal y por todas las horas trabajadas. Solo los empleados de limpieza, empleados que limpian ventanas y los empleados de salario vital están exentos de este requisito. El personal de limpieza y el personal que limpia ventanas deben recibir su pago cada 14 días o con mayor frecuencia.

No se permiten pagos en efectivo. Si los empleadores realizan pagos en efectivo, el empleador se verá obligado a reembolsar a sus empleados el pago a través de un cheque.

Los empleadores deben indicar en sus reportes de nóminas certificadas los salarios y las horas de trabajo de los empleados asalariados que realizan trabajo práctico, no administrativo. Para evaluar el cumplimiento del salario prevaleciente, las tarifas por hora de los empleados asalariados se calculan dividiendo su salario bruto anual entre 2,080 horas. Si la tarifa por hora del empleado asalariado no es igual el salario prevaleciente para la clasificación de trabajo aplicable, entonces el empleador tendrá que pagar una cantidad adicional para compensar la diferencia. Si un empleado asalariado está realizando un trabajo práctico y trabaja más de 40 horas en un proyecto de la ciudad, el contratista debe compensarlo debidamente por cualquier hora extra trabajada.

¿Cómo se determinan las clasificaciones de los empleados?

Los empleados se clasifican según el trabajo que realizan, no según el puesto de trabajo o cargo de un empleado. A menudo, los empleados realizan trabajos pertenecientes a diferentes clasificaciones salariales durante un solo periodo de pago. Los empleadores deben pagar a sus empleados el salario adecuado para cualquier trabajo realizado bajo todas las clasificaciones salariales aplicables. Se recomienda utilizar tarjetas de asistencia de forma diaria para que el empleado la firme indicando el trabajo realizado.

Los empleadores deberían familiarizarse con los ámbitos de cada trabajo y las limitaciones aprobadas por la Oficina de Recursos Humanos para todas las clasificaciones de salario prevaleciente, incluidas las limitaciones en el trabajo con obreros no especializados, tal y como se describe en el Documento de aclaración de la Oficina de Recursos Humanos. Este documento está disponible en <https://www.denverauditor.org/wp-content/uploads/2019/04/Clarification-Letter-May2019.pdf>.

¿Cómo cumplen los contratistas de la ciudad con los requisitos de verificación electrónica?

La ley de Denver requiere que todos los contratistas de la ciudad certifiquen y verifiquen electrónicamente (*e-verify*, en inglés) que sus empleados han sido contratados de forma legal en conformidad con las leyes federales, estatales y de la ciudad. Los empleadores deben verificar electrónicamente a todos los empleados que trabajan en un proyecto de la ciudad a través de LCPtracker. La ley de Denver otorga a la Oficina del Auditor la autoridad para solicitar pruebas de empleo legal a cualquier contratista de la ciudad y a sus empleados.

¿Cómo informan los contratistas de la ciudad el trabajo realizado por el propietario de una empresa?

Los propietarios de una empresa que realiza trabajos en un proyecto de la ciudad (que se denominan a sí mismos "Proprietarios-Operadores") están exentos de pagarse a sí mismos los salarios prevalecientes. Sin embargo, los propietarios-operadores deben registrar en LCPtracker tanto las horas que han trabajado como todas las horas trabajadas por cualquiera de sus empleados.

Para confirmar que es propietario, un contratista de la ciudad debe proporcionar los siguientes documentos:

1. Declaración jurada por el contratista que realiza el trabajo personalmente ("Formulario de propietario-operador").
2. Documentación de propietario único, corporación, sociedad o sociedad de responsabilidad limitada; registro de nombre comercial; artículos de incorporación; o Formulario 1040 del IRS, Anexo C; o registro del vehículo y certificado de seguro (limitado a contratistas de camiones).

El formulario de propietario-operador y la documentación correspondiente deben enviarse como documentos electrónicos a través de LCPtracker y con una primera nómina certificada del contratista. Los investigadores de salario prevaleciente pueden pedir a un propietario-operador que proporcione documentación de respaldo adicional.

El formulario de propietario-operador está disponible en https://www.denverauditor.org/wp-content/uploads/2018/04/OwnerOperator_Affidavit_050217.pdf.

¿Cuándo un contratista de la ciudad debe pagar las horas extraordinarias?

Los contratistas de la ciudad están obligados a pagar las horas extraordinarias a los empleados que han reportado y que trabajan en un proyecto de la ciudad. Es decir, deben pagar las horas trabajadas que sean adicionales a las 40 horas semanales, independientemente de que los empleados hayan dedicado o no esas horas extras a un proyecto de la ciudad.

La tasa para las horas extras es la mayor de 1) la suma de hora y media de trabajo por cada hora trabajada según la tasa base de salario prevaleciente y la tasa obligatoria de los beneficios marginales o 2) la suma de hora y media de trabajo por cada hora trabajada según la tasa de pago base establecida y la tasa obligatoria de los beneficios marginales.

La compensación por las horas extraordinarias puede ser pagada como compensación monetaria o como un paquete de beneficios marginales aprobado por nuestra oficina. La tasa de pago por hora establecida incluye efectivo en lugar de los beneficios marginales reportados como parte del salario normal de un empleado en LCPtracker.

¿Qué debe hacer un contratista de la ciudad cuando hayamos identificado un incumplimiento en una nómina certificada?

Los contratistas de la ciudad que facturan a la ciudad un trabajo que esté sujeto al salario prevaleciente deben reportar todas las horas trabajadas en LCPtracker durante el período facturado.

Si no se reportan las horas trabajadas o no se cumple cualquiera de los requisitos del salario prevaleciente, la división de salario prevaleciente puede retener una solicitud de pago hasta que se cumplan dichos requisitos de salario prevaleciente. El investigador de salario prevaleciente asignado a un proyecto informará a cualquier contratista que no haya cumplido con los requisitos y también informará al contratista principal o general de cualquier problema de salario prevaleciente que no haya sido resuelto.

El contratista principal o general puede revisar cualquier reporte de nómina de los subcontratistas que haya sido rechazado en LCPtracker. El contratista principal o general puede pedir a la división de salario prevaleciente el acceso como administrador o acceso para la aprobación principal en LCPtracker para así poder revisar o aprobar las nóminas de sus subcontratistas. No dude en ponerse en contacto con el investigador de salarios prevalecientes de su proyecto para discutir cualquier asunto salarial del proyecto.

¿Existen sanciones por no cumplir con los requisitos de salario prevaleciente?

La ciudad puede imponer sanciones a los empleadores que no cumplan con los requisitos del salario prevaleciente. Estas sanciones se aplican cuando se paga de forma insuficiente a los empleados, cuando no se reporta una nómina o cuando se reporta una nómina con información falsa.

Sanciones por pago insuficiente

La División de salario prevaleciente puede imponer las siguientes multas por pagos insuficientes que no son subsanados en los 30 días posteriores a la notificación de la infracción:

- Cincuenta dólares por semana y por empleado por la primera infracción.
- Setenta y cinco dólares por empleado y por semana y una multa de \$ 2,500 por el segundo delito cometido en los tres años anteriores.
- Cien dólares por empleado por semana y multa de \$ 5,000 si un contratista ha tenido tres o más sanciones en los tres años anteriores.

Sanciones de reportes

La división de salario prevaleciente puede imponer las siguientes multas por pagos insuficientes que no son subsanados en los 30 días siguientes a la notificación de la infracción:

- Quinientos dólares por semana por cada semana en la que un contratista o el subcontratista no proporciona ninguna nómina certificada de cualquier trabajador, obrero o mecánico que haya realizado cualquier trabajo y haya sido empleado por dicho contratista o subcontratista.
- Cincuenta dólares por semana por cada incidente de reportes falsos en una nómina certificada que no se haya corregido en los 15 días posteriores a la fecha en que se informó al contratista o subcontratista de la existencia del reporte falso. Esta sanción se impondrá además de otras multas. Las sanciones se pagarán a la Ciudad y el Condado de Denver.

Además de estas multas, los empleadores aún deben pagar los salarios que no hayan pagado correctamente, es decir, que hayan pagado por debajo de lo que establece la ley. De conformidad con D.R.M.C. §20-77, las violaciones continuas de las leyes de salario prevaleciente de Denver pueden resultar en la inhabilitación de un contratista para trabajar con la ciudad.

¿Cómo corrige un contratista los errores de nómina y los pagos insuficientes?

Cuando se han producido pagos insuficientes, los contratistas deben modificar las nóminas y emitir cheques de pago insuficiente. Cuando la división de salario prevaleciente evalúa los pagos insuficientes que el contratista debe a los empleados de un proyecto, el contratista tendrá que registrar esas cantidades en una hoja de cálculo de restitución de LCPtracker, que incluye la siguiente información:

1. El nombre, la dirección, el número de seguridad social y el número de teléfono del empleado.
2. Clasificaciones laborales del empleado.
3. El total de horas trabajadas por el empleado cada semana, incluidas las horas extraordinarias.
4. El monto de la restitución: la diferencia entre lo que se le pagó al empleado y lo que el contratista debería de haber pagado.
5. La diferencia que se le debe a cada empleado, distinguiendo el tiempo de trabajo normal y las horas extraordinarias.

El contratista debe proporcionar esta información para cada empleado que haya sido pagado menos de lo que determina la ley. Además, debe completar la hoja de cálculo de restitución y enviarla a través de la pestaña “eDocuments” en LCPtracker. De conformidad con D.R.M.C. 20-76, los cheques de pago insuficiente se escribirán a nombre del empleado o la Ciudad y el Condado de Denver, en inglés.

Por ejemplo: Joe Smith or City and County of Denver

Los cheques de pago insuficiente que se hayan redactado incorrectamente serán devueltos y los empleadores tendrán que emitir los cheques de nuevo. Los empleadores pueden emitir un solo cheque de pago insuficiente a un empleado que haya sido pagado menos de lo que dicta la ley durante varias semanas. Si un cheque de pago insuficiente excede los \$50, el empleador debe proporcionar a la Oficina del Auditor el cheque de pago insuficiente para que se encargue de su distribución.

¿Es posible que las tasas de salario prevaleciente cambien durante un proyecto?

Las tasas de salario prevaleciente pueden aumentar o disminuir anualmente en proyectos cuyo periodo de ejecución supere el año. Las tasas de salario prevaleciente cambiarán cuando se cumpla el aniversario de la invitación para la licitación del proyecto o la fecha del gravamen escrito si no hay licitación o fecha de emisión de propuesta.

Los cambios en las tasas de salario prevaleciente del subcontratista se basan en las fechas de contrato que se aplican al contratista principal. Los investigadores de salario prevaleciente pueden cambiar las tasas para el contratista principal o general. Sin embargo, todos los contratistas y subcontratistas que realizan trabajos en un proyecto de la ciudad tienen la responsabilidad de conocer y pagar los salarios prevalecientes correspondientes.

¿Deben los empleadores publicar la información sobre el salario prevaleciente en el lugar de trabajo?

El contratista principal o general es responsable de colocar los posters de salario prevaleciente en español y en inglés en el lugar donde se realiza la obra. Los carteles deben colocarse en el lugar de trabajo y de forma accesible para todos los empleados. Los contratistas pueden solicitar los posters de salario prevaleciente al investigador que haya sido asignado al proyecto. Los posters de salario prevaleciente también están disponibles en nuestra web: <https://denverauditor.org/salario-prevaleciente>.

¿Puede la división de salario prevaleciente retener los pagos a los contratistas que no cumplen con los requisitos?

La división de salario prevaleciente puede retener el pago a los contratistas que no cumplan con los requisitos. De conformidad con el D.R.M.C. 20-78, la ciudad no pagará la factura de un contratista cuando el contratista no cumpla con los requisitos de salario prevaleciente.

¿Pueden los investigadores de salario prevaleciente entrar en un lugar de trabajo o entrevistar a los empleados?

La ley de Denver permite que la división de salario prevaleciente tome las medidas necesarias y razonables para garantizar el cumplimiento del contratista con los términos del contrato y el salario prevaleciente. Entre dichas medidas se encuentran las entrevistas con los empleados en el lugar donde se realiza el trabajo, las fotografías del lugar de trabajo y las solicitudes de registros bancarios o recibos de pago.