



Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en inglés) #2A: Proceso de investigación de reclamos de sueldos

Descripción general

Este INFO cubre el **proceso de investigación de reclamos de sueldos** de la División, incluyendo las responsabilidades de cada parte para proporcionar información sobre los reclamos y defensas.

- La **duración** de la investigación varía según la complejidad del reclamo, la receptividad de las partes, la claridad de las pruebas, y el número y la complejidad de los demás reclamos que investiga la División.
- Las leyes sobre el proceso de investigación y las responsabilidades de las partes que resume este INFO se encuentran en las [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7 y la [Colorado Wage Act](#), C.R.S. § 8-4-101, y sig.
- Las otras INFOs de esta serie detallan lo que sigue después de las investigaciones: #2B, **remedios ordenados** por determinaciones de violaciones; #2C, **apelaciones** de determinaciones; #2D, **ejecución** de órdenes en determinaciones de violaciones.

¿Quién puede presentar un reclamo de sueldos?

- **Cualquier empleado** que alegue violaciones de sueldos y horas puede presentar reclamos. Preguntas comunes sobre quién puede presentar un reclamo:
 - Los verdaderos “**contratistas independientes**” no pueden alegar que las cantidades que se les debe por trabajo realizado cuenten como “sueldos”; la División puede investigar y ordenar que se les proporcione remedios adicionales (sanciones, etc.), **pero**:
 - Un verdadero contratista independiente todavía podría presentar una queja por **incumplimiento de contrato** en los tribunales.
 - **Si un trabajador alega que fue clasificado erróneamente** como contratista independiente, *por ejemplo*, porque su trabajo **fue** para el beneficio de un empleador y estaba sujeto a su control, en lugar de ser un trabajo genuinamente independiente, **puede presentar reclamos de “sueldos” como “empleado”**, ante la División o ante un tribunal.¹
 - Cualquier persona a la que se le deban sueldos puede presentar una queja, en la División o en un tribunal, **independientemente de su estatus migratorio**. La División no solicitará ni tendrá en cuenta el estatus migratorio, ni (si conoce el estatus de alguien) proporcionará esa información a ninguna persona o entidad. Intentar utilizar el estatus migratorio para interferir en los derechos de sueldos y horas o en las investigaciones constituye como una represalia ilegal que puede dar lugar a multas, pagos retroactivos y otros remedios.²

Pasos de la investigación de reclamos de sueldos: tenga en cuenta que, a lo largo de todas las etapas de cualquier investigación, las partes **deben notificar de inmediato** a la División sobre cualquier cambio en la información de contacto, incluidos el correo postal, el correo electrónico o el número de teléfono.

¹ Por ejemplo, [Super Mario Construction, LLC](#), DLSS Expediente #20-0026 (23 de nov. de 2021) (ordenó al empleador corporativo y a dos propietarios individuales, conjuntamente responsables como “empleadores”, a pagar casi \$900,000 a 22 trabajadores de la construcción que clasificaron erróneamente como “contratistas independientes”, por violaciones de los derechos de los “empleados”: no pagar todos los sueldos adeudados (mínimo, horas extras y lo acordado); y no proporcionar períodos de descanso pagados, declaraciones de pago, o avisos de derechos requeridos); [The Sound Hound LLC razón social: The Sound Hound Pet Spa](#), Caso #3806-21 de la DLSS (Decisión del oficial de audiencias #22-036, en 6 (25 de julio de 2022)) (una peluquería canina debía comisiones no pagadas, además de sanciones porque las comisiones contaban como “sueldos” de un “empleado”, a un peluquero canino que clasificó erróneamente como contratista independiente; las pruebas demostraban “1) un grado suficiente de control de los empleadores sobre el trabajo del reclamante, 2) que el trabajo de peluquería del reclamante era la actividad principal de los empleadores; y 3) la ausencia de una actividad independiente para la que el reclamante también realizaba este tipo de trabajo”).

² [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7, Rule 4.8.2.

Paso 1: Un reclamante [presenta un reclamo de sueldos](#) ante la División.

- La División debe investigar cualquier reclamo de sueldos que reciba por hasta **\$7,500** en sueldos o compensaciones no pagadas. Un reclamante puede presentar una queja alegando que se le deben más de \$7,500, pero debe reconocer, en el momento de presentar la queja, que el límite de lo que la División conceda en concepto de sueldos no pagados podría ser de hasta \$7,500.

Ejemplo 1: Un reclamante presenta una queja de sueldos porque su empleador se negó a pagarle una comisión de \$10,000 que ganó por una gran venta. En el reclamo de sueldos se explica el acuerdo de comisiones y se calculan los \$10,000 adeudados, pero se acepta que el Aviso de Queja de la División sea solo por \$7,500 de salarios adeudados.

- Generalmente, la División puede ordenar sueldos adeudados dentro de los **dos años** anteriores a la presentación de una queja, excepto:
 - **tres años** si la investigación demuestra que la violación fue **intencional** (consulte la INFO #2B sobre lo que es o no es intencional); y
 - el límite de dos o tres años puede ampliarse si el empleador responsable de una violación también **impidió que el empleado conociera** sus derechos, por ejemplo, al no publicar los avisos de derechos requeridos.³
- **Responsabilidades de los reclamantes:**
 - Un reclamante debe proporcionar una explicación que sea clara, específica y demuestre que tiene derecho a recibir sueldos.
 - Los documentos del reclamante deben mostrar: (a) que puede haber ocurrido una violación de las leyes de sueldos y horas de Colorado, y (b) una estimación razonable de los salarios adeudados.⁴
 - Normalmente, la División enviará al reclamante una carta de “Solicitud de información” (RFI) solicitando información o documentos adicionales.
- Investigaciones de posibles violaciones en cuanto a **múltiples empleados** del mismo empleador:
 - Quejas para otros “**en una situación similar**”: Se pueden presentar quejas de sueldos en nombre de otros trabajadores del mismo empleador con violaciones similares.⁵ Si bien la División debe investigar todos los reclamos presentados por los reclamantes *individuales*, no está obligada a extender las investigaciones a otras personas “en una situación similar” a la del reclamante. Debido a sus recursos limitados, la División generalmente se niega a investigar a otras personas en situaciones similares, pero:
 - La División seguirá investigando a cada individuo que presente una queja.
 - Los reclamantes u otras personas pueden informar a la División de la situación de otras personas en su lugar de trabajo, y la División puede, a su discreción, iniciar una **investigación grupal o de toda la empresa**.

³ “Un empleador no puede ser escuchado para alegar este plazo de prescripción a menos que haya cumplido con su deber, en virtud del reglamento, de notificar a los trabajadores sus derechos legales. ... El empleador no proporcionó... el póster requerido ni ningún otro aviso de sus derechos... Sostener lo contrario iría en contra de los fines reparadores... al comenzar a correr un plazo de prescripción contra un reclamante antes de que tuviera una oportunidad razonable de conocer sus derechos civiles, de modo que pueda decirse que conocía o razonablemente debería haber conocido esos derechos”. [Quicker vs. Comisión de Derechos Civiles de Colorado](#), 747 P.2d 682 (Colo. 1987) (“el aplazamiento equitativo” permite la presentación de reclamos y la recuperación monetaria por violaciones anteriores a la prescripción, si un empleador viola las normas (como las de diversas leyes laborales) que requieren (1) “que todos los empleadores publiquen y mantengan un aviso proporcionado” por la agencia estatal pertinente (p. ej., la Comisión de Derechos Civiles de Colorado) “que informe a los empleados” de sus derechos (de las prácticas laborales que prohíbe la ley estatal, el plazo de prescripción y el organismo al que pueden dirigirse para conocer esos derechos), y (2) “que estos avisos se coloquen de forma visible en lugares de fácil acceso y bien iluminados y frecuentados habitualmente por los empleados... y cerca de cada lugar donde se presten los servicios de los empleados”).

⁴ [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7, Rule 4.2.

⁵ [C.R.S. § 8-4-111\(2\)\(a\)\(I\)](#); [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7, Rule 4.2.2.

- Incluso en una investigación limitada a la persona que presentó la queja, el reclamante puede hacer que sus compañeros de trabajo o otras personas sean **testigos** de su queja.
- o Quejas **presentadas por varios empleados**: Para mayor eficiencia, la División puede enviar a un empleador un Aviso de Queja (NOC) que enumere todas las quejas individuales y las presuntas violaciones presentadas contra ese empleador.
- La División puede **realizar investigaciones en dos o más fases** (más comúnmente, en investigaciones que abarcan a varios empleados), *por ejemplo*: una primera fase sobre si se produjeron violaciones; luego (si se encuentra una violación en la primera fase) una segunda fase sobre los montos adeudados a cada individuo.⁶

Paso 2: La División envía al empleador un “Aviso de Queja” (NOC), que sirve como una “demanda por escrito” de sueldos según [C.R.S. § 8-4-101\(15\)](#).

- El NOC incluye todos los montos y tipos de sueldo que el empleador pueda adeudar en el momento de su envío. Esto puede incluir los sueldos que el reclamante ganó entre el momento del quejareclamo y el momento del NOC, así como cualquier monto adicional que la División calcule que se le pueda deber.

Ejemplo 2: En enero, un reclamante presenta una queja por \$5,000 de tiempo extra no pagado, pero trabaja dos meses más y renuncia en marzo. En la fecha posterior al envío del NOC, al reclamante se le deben \$1,000 más de tiempo extra, más \$2,000 de vacaciones que el empleador no pagó. El NOC explica que supuestamente se deben \$8,000 (\$6,000 por tiempo extra, \$2,000 por vacaciones), pero la División otorgará como máximo \$7,500 en sueldos no pagados.

Paso 3: El empleador tiene la oportunidad de responder al NOC dentro de 14 días naturales posteriores al envío del NOC. En este punto, la carga de demostrar que el reclamante probablemente no tiene derecho a los sueldos reclamados recae en el empleador.

- La respuesta del empleador debe incluir un “[Formulario de respuesta del empleador](#)” completo, además de cualquier información o documento solicitado por la División (declaraciones de pago, etc.). Una respuesta insuficiente puede considerarse una falta de respuesta según [C.R.S. § 8-4-113\(1\)\(b\)](#), lo que resulta en una determinación de violación y multas.
- El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar **toda la evidencia relevante** que demuestre que es más probable que no se deban los sueldos reclamados, lo que puede incluir: declaraciones de pago; registros de horas trabajadas; acuerdos de empleo; o comunicaciones entre las partes (correo electrónico, mensajes de texto, etc.). El empleador también debe conservar, y no eliminar, toda la evidencia relevante desde el inicio de una investigación y hasta que se tome una decisión final que no permita más apelaciones ni demandas.⁷ Para obtener más detalles, consulte la sección “**Evidencia en investigaciones**” a continuación.
- El empleador debe asegurarse de que la División **reciba** su respuesta por escrito antes de la fecha indicada en el NOC (**14 días naturales** a partir de la fecha de **envío** del Aviso), por cualquier método (correo postal, correo electrónico, fax, portal electrónico o en persona). El empleador puede solicitar una extensión mostrando una buena causa, pero eso no extenderá el plazo de 14 días para pagar los sueldos adeudados y evitar sanciones adeudadas al reclamante según [C.R.S. § 8-4-109\(3\)\(b\)](#).
- **No proporcionar** los registros relevantes que la ley exige que se mantengan (declaraciones de pago, etc.), o que el empleador estaba obligado a proporcionar a la División, puede considerarse una prueba

⁶ [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7, Rule 3.4; p. ej., [Cervantes vs. Wendy's de Colo. Springs](#), n.º 22CA0795, en ¶¶ 31, 34 (Dec. de Apel. de Colo. 29 de diciembre de 2022) (no publicado) (aprueba dicha bifurcación).

⁷ [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7, Rule 4.4.5.

contra el empleador,⁸ y podrá ser excluido de una apelación posterior a menos que exista una causa justificada para no presentarlos en la investigación.⁹

Ejemplo 3: Un empleador responde por correo y se aplica un franqueo a la respuesta 4 días antes de la fecha límite. Pero la respuesta no lleva matasellos hasta la fecha límite, y la División no la recibe hasta 2 días después de la fecha límite. El empleador no cumplió con su deber de responder oportunamente.¹⁰

Paso 4: Si el empleador paga parte o la totalidad de lo reclamado después del NOC, pero antes de una determinación:

- Un empleador puede aceptar que debe todos o algunos de los sueldos reclamados en el NOC y pagar al reclamante la cantidad que cree que se le debe. Pero a menos que el reclamante retire el reclamo, la investigación de la División continuará y el empleador deberá seguir participando y cumpliendo con las órdenes de la División.
 - Incluso si el empleador paga todos los sueldos reclamados, la División puede emitir una determinación de que el empleador violó la ley al no pagar los sueldos cuando se debían, y puede ordenar sanciones o multas; ver INFO #2B para conocer más detalles sobre los posibles reclamos de “solo sanciones”.
- Si un empleador paga parte, pero no la totalidad, de la suma del Aviso de Queja, la parte pagada generalmente se aplicará al monto adeudado en la investigación, excepto que la División aún puede ordenar hasta \$7,500 cuando (a) se debían más de \$7,500 en sueldos y el pago del empleador no redujo el monto adeudado por debajo de \$7,500, o (b) el pago fue por algo distinto de los sueldos, como una indemnización por despido.¹¹

Ejemplo 4: Un reclamante presenta una queja de sueldos porque su empleador no pagó \$15,000 en sueldos adeudados: \$10,000 por sus últimos tres cheques de pago y \$5,000 en vacaciones no pagadas. El Aviso de Queja alega estos diferentes montos adeudados, pero explica que el monto máximo que puede ordenar es \$7,500. El empleador acepta voluntariamente pagar las vacaciones no pagadas (\$5,000), pero ninguna otra parte del reclamo. La División determina entonces que al empleado se le debían los sueldos correspondientes a la paga final y a las vacaciones, y concede \$7,500 en sueldos. Aunque el empleador pagó parte de lo que debía, el monto restante adeudado (\$10,000) superó el límite de \$7,500, por lo que la División puede ordenar el monto máximo.

Nota: Se aplican reglas diferentes a los pagos realizados mientras está pendiente una apelación. En esa fase, los pagos realizados después de la determinación pueden compensar el monto que el Oficial de Audiencias ordene en la decisión de apelación.

Ejemplo 5: Una determinación de la División determina que en realidad se debían \$10,000 en sueldos no pagados, pero ordena a un empleador que pague el monto máximo reclamado, \$7,500. El empleador apela, pero acepta que se deben \$5,000 de los sueldos y paga al empleado esa cantidad antes de la audiencia. La decisión del Oficial de Audiencias confirma la determinación de la División de que se debían \$10,000. Sin embargo, lo máximo que puede pedir es \$2,500: los \$7,500 ordenados por la determinación de la División, menos el pago de \$5,000 del empleador.

Paso 5: La División emite una determinación después de revisar toda la evidencia de la investigación. Si el empleador no cumple con su carga, o no responde, la División emite una “Citación y Aviso de Evaluación” ordenando al empleador que pague al reclamante sueldos o sanciones, además de las multas previstas por la ley (consulte el [INFO #2B](#)).

⁸ Consulte [Pacheco vs. SOMIP, Inc.](#), n.º 22CA0985, 2022 Apel. de Colo. LEXIS 1941, en *1 (Apel. de Colo. 29 de diciembre de 2022) (no publicado) (la alegación del empleador de que sus propias tarjetas de tiempo pueden no ser confiables no puede superar las pruebas sustanciales aportadas por los empleados para apoyar la inferencia de violaciones de los periodos de descanso en toda la clase) (citado de [Garcia vs. Tyson Foods, Inc.](#), 770 F.3d 1300, 1307 (10.º Cir. 2014); [Anderson vs. Mt. Clemens Pottery Co.](#), 328 U.S. 680, 687-88 (1946) (cuando el empleado prueba la falta de pago de los sueldos, y el empleador no presenta evidencia del tiempo exacto trabajado, el tribunal puede conceder daños y perjuicios por los sueldos no pagados).

⁹ [Wage Protection Rules](#), 7 CCR 1103-7, Regla 6.3.

¹⁰ [ADCO Pro Cleaning Supply, Inc.](#), Case n.º 0370-18 de la DLSS (Decis. del oficial de audiencias N.º 19-003, 8 de enero de 2019).

¹¹ Consulte [C.R.S. § 8-4-101\(14\)\(b\)](#) (indemnización por despido no incluida en el sueldo).

Paso 6: Cualquiera de las partes puede apelar la determinación de la División. Una parte apelante debe presentar una solicitud de apelación firmada (consulte el [Formulario de apelación](#) de la División) que explique un error claro en la determinación y debe asegurarse de que la División reciba la apelación dentro de los **35 días naturales** a partir de la fecha en que se **envió** la determinación. Para obtener más información sobre las apelaciones, consulte el [INFO #2C](#).

Evidencia en las investigaciones

- Los reclamantes y los empleadores podrán presentar cualquier tipo de prueba pertinente. Tenga en cuenta que las pruebas presentadas no son confidenciales y pueden ser compartidas con la parte contraria.
- Si las pruebas del reclamante y del empleador entran en conflicto, la División sopesará las pruebas; por ejemplo, una inexactitud menor o una especulación sobre lo que sucedió, o simplemente que un empleador tenga una política que parezca cumplir con la ley, no tendrá mayor peso que las pruebas sólidas y sustanciales de la otra parte.¹²
- La División puede considerar la credibilidad de las pruebas presentadas, incluida cualquier posible sesgo de un testigo que comparta información que respalde a un reclamante o a un empleador.¹³
- La División puede tener en cuenta evidencia circunstancial y posibles inferencias de la evidencia, como por ejemplo si un empleador cambió una práctica en el lugar de trabajo después de recibir un Aviso de Queja.¹⁴

Para obtener más información: Visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.

¹² Consulte [Hicks vs. Colo. Hamburger Co.](#), 2022 COA 149, at ¶¶ 37, 42 (Apel. de Colo. 2022) (la evidencia limitada de que ciertas pruebas de violaciones pueden ser poco confiables no socava fatalmente la demostración de una violación); [Cervantes](#), en 28 (la política del empleador que cumplía la ley no basta para superar las pruebas sustanciales de incumplimiento aportadas por los empleados); [Pacheco](#), en 30 (Apel. de Colo. 29 de diciembre de 2022) (“afirmaciones especulativas” con escaso apoyo probatorio no bastan para superar una inferencia bien fundada, incluso mediante pruebas circunstanciales, de violación).

¹³ Consulte [Cervantes](#), en 36–37 (era “arriesgado” confiar en las declaraciones juradas de los empleados actuales, ya que el empleador “tenía potencialmente una influencia significativa sobre” esos trabajadores; citando casos que expresan escepticismo sobre las declaraciones juradas de “campistas felices” de los empleados actuales facilitadas por el empleador) (citado de [Scardina vs. Wiegand II](#), n.º 2014CV31681, 2017 WL 3449238, en *17, 2017 Dist. de Colo. LEXIS 210 en *56 (Trib. de Dist. de Denv. 15 de junio de 2017) (un escepticismo similar sobre el testimonio de los empleados actuales); [En relac. con Wells Fargo Home Mortg. Litigio sobre pago de horas extra.](#), 527 F. Supl. 2d 1053, 1060-61 (N.D. de Cal. 2007) (la credibilidad de las declaraciones de los empleados actuales se ve afectada por “la posible presión... del empleo en curso”).

¹⁴ Consulte [Hicks](#), en 38 (las pruebas de las violaciones de los períodos de descanso incluían que el número de períodos de descanso perdidos “se desplomó” después de presentar el reclamo, que el lugar de trabajo carecía de personal suficiente y que un trabajador “racional” del sector no elegiría trabajar en lugar de tomarse un descanso por la misma cantidad de salario); [Cervantes](#), en 28 (cambio de práctica del empleador al exigir períodos obligatorios de descanso y comida después de la interposición del reclamo corrobora otros indicios de violación).