Septiembre de 2022

Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE. UU.

GUÍA DE BOLSILLO PARA EL TRABAJADOR

Para obreros que trabajan en obras contempladas por la ley Davis-Bacon

https://www.hud.gov/sites/dfiles/Labor/documents/Davis-Bacon_Worker_Pocket_Guide.pdf

El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos (HUD, por sus siglas en inglés) es un motor clave de la generación de empleos en comunidades de todo el país. Cada año, el Congreso asigna miles de millones de dólares a HUD para apoyar la construcción y reparación de viviendas asequibles, le infraestructura local y el desarrollo comunitario. ***Los trabajadores de la construcción desempeñan una función fundamental en la consecución de la misión de HUD,*** al construir viviendas sostenibles y de calidad que mejoran el nivel de vida de las personas que viven en esas comunidades.

HUD tiene la encomienda de asegurarse de que todos los trabajadores que laboren en obras financiadas por el departamento reciban una remuneración adecuada por su trabajo. Esta guía de bolsillo ha sido diseñada para ustedes, los trabajadores y mecánicos de la construcción que laboran en obras financiadas por HUD. ***Esta guía tiene como propósito asegurarse de que todos los trabajadores que laboren en obras financiadas por HUD entiendan sus derechos y las protecciones que los acogen.***

A través de su Oficina Encargada de la Ley Davis-Bacon y las Normas Laborales (DBLS, por sus siglas en inglés), HUD vigila y vela por el pago de los salarios vigentes y las horas extras, y por que se lleve una contabilidad. Esta oficina también investiga las presuntas contravenciones a las disposiciones de las normas laborales federales. Trabajamos en colaboración con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) participamos activamente en las iniciativas interinstitucionales de carácter federal identificadas en el documento, *White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment* (Grupo Especial de la Casa Blanca a cargo de la Organización y Potenciamiento de los Trabajadores).

Es con inmenso aprecio y gratitud hacia ustedes, los trabajadores de la construcción y los especializados en algún oficio, quienes fomentan un sentido de “comunidad” en los Estados Unidos y sus territorios, que la Oficina Encargada de la Ley Davis-Bacon y las Normas Laborales presenta esta guía a modo de recurso. Esperamos hablar con ustedes directamente en caso de que tengan alguna pregunta o inquietud en cuanto a sus derechos. También los instamos a visitar otros sitios, como www.worker.gov/es/ y www.dol.gov/general/good-jobs/workers, los cuales aportan información adicional sobre temas importantes relacionados con los derechos de los trabajadores. ***Juntos, podemos mejorar la calidad y dar acceso a empleos bien remunerados, sin discriminación y hostigamiento, para todos los trabajadores.***

En nombre de sus colaboradores de HUD, les agradezco el servicio que han prestado a nuestra nación en apoyo de nuestra misión de crear comunidades fuertes, sostenibles e incluyentes, y viviendas asequibles y de calidad para todos.

Michele P. Pérez
Subsecretaria auxiliar
Oficina de Política y Gestión Local

ÍNDICE

Conozca sus derechos.……..… 1
Problemas típicos de las obras contempladas por la ley Davis-Bacon……. 2
Formas en que puede protegerse.……..... 2
Definiciones de la ley Davis-Bacon.…… 3
Empleado *versus* contratista independiente……. 4
Cómo leer una decisión salarial..……..... 5
Preguntas más frecuentes.…….. 6
Cartel de Derechos del Empleado…….. 8
Recursos relacionados con la ley Davis-Bacon…… 9
Datos de contacto...…….. 10

CONOZCA SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR

En una obra amparada por la ley Davis-Bacon, usted tiene derecho a:

- ✓ Recibir el salario vigente (un salario vigente federal es el salario promedio pagado a la mayoría de los trabajadores en una ocupación similar, en un campo específico, según lo determine el DOL)
- ✓ Leer el cartel de Derechos del Empleado y la decisión salarial, los cuales deben estar colocados en el lugar de la obra
- ✓ Comunicarse con un especialista en Normas Laborales de DBLS o el administrador del contrato cuyo nombre debe aparecer en el póster de Derechos del Empleado
- ✓ Recibir un pago semanal
- ✓ Recibir el pago de horas extras (por lo menos una y media veces el salario por hora) por todas las horas laboradas más allá de las 40 en una semana laboral dada
- ✓ Presentar una queja ante DBLS o ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL)
- ✓ Reciba salarios atrasados si le están pagando de menos (los salarios atrasados son la diferencia entre la tasa salarial que recibió y la que exige la decisión salarial para todas las horas trabajadas)

En un lugar de trabajo seguro, de acuerdo con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA):

La legislación federal le da derecho a tener un lugar de trabajo seguro. Su empleador deberá mantener el lugar de trabajo libre de peligros conocidos para la salud y la seguridad. Usted tiene derecho a hablar sobre los peligros **sin temor a sufrir represalias.**

También tiene derecho a:

- ✓ Recibir capacitación de salud y seguridad en el trabajo, en un idioma que comprenda
- ✓ Trabajar en máquinas que sean seguras
- ✓ Recibir el equipo de seguridad necesario, como guantes o un arnés y cuerda de salvamento para evitar caídas
- ✓ Estar protegido de sustancias químicas tóxicas
- ✓ Solicitar una inspección de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) y hablar con el inspector
- ✓ Informar de una lesión o enfermedad y recibir copia de su historial médico
- ✓ Consultar los registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo
- ✓ Ver los resultados de las pruebas realizadas para identificar peligros en el trabajo

PROBLEMAS TÍPICOS ENCONTRADOS EN LAS OBRAS CONTEMPLADAS POR LA LEY DAVIS-BACON

- ✓ Clasificación incorrecta de los obreros y mecánicos
- ✓ Incumplimiento en el pago del salario vigente completo, incluidos los beneficios laborales marginales, por todas las horas trabajadas (incluyendo las horas extra)
- ✓ Contabilidad inadecuada, tal como no contar todas las horas trabajadas o no anotar las horas trabajadas por una persona en dos o más clasificaciones durante un día dado
- ✓ Incumplimiento por parte del empleador en mantener una copia del programa de aprendices legítimo y de los documentos de inscripción individuales de los aprendices
- ✓ Incumplimiento del empleador en la presentación de nóminas certificadas semanalmente
- ✓ No publicar el cartel de la ley Davis-Bacon y la determinación salarial correspondiente

FORMAS EN QUE PUEDE PROTEGERSE

- ✓ Conozca el salario por hora que debe recibir por el trabajo que realiza
- ✓ Use un calendario para dar seguimiento a sus horas por fecha y tipo de trabajo realizado, así como a cualquier descanso que tome
- ✓ Asegúrese de estar recibiendo su pago semanalmente
- ✓ Guarde sus talones de pago o pida un recibo si le pagan en efectivo
- ✓ Si su tasa de pago es como aprendiz, asegúrese de ser parte de un programa de aprendices aprobado por DOL o de un Consejo Estatal de Aprendizaje (SAC, por sus siglas en inglés) reconocido por DOL
- ✓ Si no ve un cartel de Derechos del Empleado o una decisión salarial en una obra contemplada por la ley Davis-Bacon, acuda a nuestra oficina directamente
- ✓ Puede presentar una queja si cree que alguno de sus derechos ha sido violado

DEFINICIONES DE LA LEY DAVIS-BACON

Obrero o mecánico
Es cualquier persona que realiza trabajos de construcción en una obra; debe recibir por lo menos la tasa salarial vigente.

Empleado
Es una persona que trabaja como obrero o mecánico en una obra, independientemente de si hay o no un contrato de por medio.

Aprendices y trabajadores en capacitación
Son personas que participan en programas registrados que están aprobados por el DOL o en un Consejo Estatal de Aprendizaje (SAC) reconocido por el DOL. Los empleadores deben seguir las reglas para asegurarse de que los aprendices y trabajadores en capacitación reciban un salario y capacitación adecuados, aunque se les puede pagar menos que la tasa establecida en la decisión salarial por su trabajo.

Trabajo a destajo
Si le pagan por la cantidad de trabajo que produce (hace), tal como el número de unidades pintadas o los metros cuadrados de yeso instalados, de todos modos debe recibir un salario basado en el número de horas de hecho trabajadas, el cual no debe ser inferior al salario predominante.

Decisión salarial
Es una lista de las diferentes clasificaciones laborales (tipos de trabajo) y de la paga mínima por hora que debe recibir cualquier persona que realice un trabajo que corresponda a dichas clasificaciones en un trabajo específico.

Beneficios laborales marginales
Son prestaciones adicionales que puede recibir un empleado y que aparecen en la decisión salarial de una obra de construcción específica; no incluyen los pagos del empleador que exige la ley.

Horas extra
Son todas las horas trabajadas más allá de las 40 en un período de pago de 7 días.

Deducciones
Puede que las exija la ley, como los impuestos sobre la renta o el Seguro Social, o incluso que las haya ordenado un juez; otras deducciones de nómina, como el reembolso de un préstamo, deben contar con su aprobación.

Clasificación laboral
Es el tipo de oficio (trabajo) que de hecho está desempeñando, según se indique en una decisión salarial; por ejemplo, de carpintero, techador, electricista, etc., sin importar el nivel de destreza.

Clasificación dividida
Es el trabajo realizado en más de un oficio; puede recibir el pago por hora de cada clasificación laboral o la más alta de todas las clasificaciones en las que haya trabajado.

Lugar de la obra
Son los linderos de la obra, pero también pueden incluir otras propiedades que estén al lado.

CONTRATISTA INDEPENDIENTE *VERSUS* EMPLEADO

Varios factores determinan si usted es un empleado de un contratista o subcontratista, o si trabaja como contratista independiente. Para obtener orientación al respecto, puede consultar la información del Servicio de Rentas Internas aquí www.irs.gov/taxtopics/tc762.

Cuando es un trabajador mal clasificado, se le pueden negar prestaciones clave, así como las protecciones de las normas laborales que encontrará aquí www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification.

EMPLEADO	O	CONTRATISTA INDEPENDIENTE
Trabaja para la empresa de otra persona		Dirige su propio negocio
Su pago es por hora, salario o a destajo		Se le paga al término de la obra
Usa los materiales, herramientas y equipo del empleador		Proporciona sus propios materiales, herramientas y equipo
Generalmente trabaja para un empleador		Trabaja para varios clientes
Tiene una relación continua con el empleador		Su relación es temporal, hasta la conclusión de la obra
El empleador decide cuándo y cómo se realizará el trabajo		Decide cuándo y cómo se realizará el trabajo
El empleador asigna el trabajo a realizar		Decide el trabajo que realizará

Fuente: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

CÓMO LEER UNA DECISIÓN SALARIAL

Las primeras cuatro letras son una abreviatura de la clasificación del trabajo.

Los primeros cuatro números corresponden al sindicato local que creó el convenio colectivo de trabajo (CBA, por sus siglas en inglés).

Este es el número de la revisión más reciente del CBA.

Esta es la fecha en que se estableció el CBA.

				Rates (Tarifas)	Fringes (Tarifa complementaria)
CARP	4088	004	05/01/2021		
CARPINTERO				$ 32.46	19.19

Clasificación del trabajador — Tarifa por hora — La tarifa de beneficio complementario por hora

Algunas clasificaciones tienen tarifas o beneficios complementarios como un porcentaje o un monto específico como «35 825 + a + b» a continuación:

	Rates	Fringes
ELEVATOR MECHANIC (MECÁNICO DE ASCENSSORES)….	$ 51.68	35.825+a+b

a. PAGO POR VACACIONES: Un 6 % para el servicio de 6 meses a 5 años; un 8 % para el servicio de 5 años en adelante.
b. FERIADOS PAGOS: Día de los Caídos, Día de la Independencia, Día del Trabajador, Día de Acción de Gracias y el viernes posterior y Navidad.

Algunas clasificaciones tienen grupos. Asegúrese de leer la clasificación a continuación para saber a qué categoría pertenece.

Conductores de camiones:	Tarifas	Tarifas complementarias
GRUPO 1	34,29 $	15,25 $
GRUPO 2	34,49 $	15,25 $
GRUPO 3	35,24 $	15,25 $
GRUPO 4	35,79 $	15,25 $

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTORES DE CAMIONES
GRUPO 1: Camiones de plataforma, camionetas, volquetes hasta 9,14 m (10 yd), volquetes de 9,14 m (10 yd) en adelante.
GRUPO 2: Unidades de doble fondo (con capacidad de 20 t o más), montacargas, excavadoras pesadas (contenedores, etc.), remolcadores pesados, camiones con bastidor en A y con horquilla elevadora, elevadoras aéreas por conducción hidráulica, camiones elevadores hidráulicos, camiones pórtico, tractores de ruedas.

FPREGUNTAS MÁS FRECUENTES (PMF)

1. **Soy un subcontratista que instala techos por cuenta propia y me pagan por área/a destajo (por ejemplo, por cada 100 pies cuadrados). El contratista para el que trabajo me exige que cuente con compensación por incapacidad y seguro de responsabilidad civil. Piensan deducir el 40% de mi salario por el costo del seguro, lo que me hace imposible percibir el salario vigente. ¿Es esto correcto?**

   - *No, los obreros y mecánicos (por ejemplo, los techadores) deben recibir el pago por hora establecido en la decisión salarial aplicable.*
   - *La compensación por incapacidad y el seguro de responsabilidad civil no son deducciones permitidas (ver la PMF # 8).*
   - *Por lo general, un verdadero subcontratista tiene un nombre comercial registrado, con una lista telefónica, una licencia, una fianza o seguro de responsabilidad civil, o un número de identificación de contribuyente, junto con un contrato firmado que contiene las disposiciones laborales federales de HUD.*

2. **Trabajo en más de un oficio en un solo día; ¿cómo determino la tasa correcta que debe pagárseme?**
   Si desempeña más de un oficio, su jefe debe pagarle las horas trabajadas a la tasa correcta para cada oficio (labor desempeñada).

3. **Me pagan $15.00 por hora y mi cheque de pago no incluía deducciones por el Seguro Social y los impuestos. No soy un contratista independiente. ¿Es correcto que mi jefe no haga estas deducciones?**
   No, un contratista debe pagar la tasa por hora correcta que consta en la decisión salarial. Si cree que no se han hecho deducciones de sus cheques de pago, debe hablar con su jefe al respecto.

4. **El contratista para el que trabajo me dijo que me pagarán quincenalmente; ¿es esto correcto?**
   No, de acuerdo con la ley Davis-Bacon, un contratista debe pagar a sus empleados una vez a la semana en las obras de construcción federales.

5. **¿Cómo sé que se me está pagando la cantidad correcta por lo que hago?**
   Busque una copia de la decisión salarial y de cualquier clasificación adicional. Deben estar publicados en el lugar de la obra, a la vista para que pueda verlas. Si su tipo de trabajo no aparece listado o publicado, puede llamar a la persona de contacto de la agencia que se indica en el aviso para los empleados de la publicación WH-1321, el cual debe estar colocado en cada lugar de la obra.

6. **Un funcionario del Departamento de Trabajo vino al lugar de la obra, y preguntó a los trabajadores sobre nuestro salario y cuánto ganábamos por hora, cuántas horas trabajábamos a la semana, qué tipo de herramientas utilizábamos, etc.; ¿tenemos que responder a estas preguntas?**

Responder a esas preguntas es voluntario, pero ***responder a las preguntas de una entrevista al pie de la obra*** *es muy importante si surge un problema entre los trabajadores y sus empleadores. Cada empleador (contratista, subcontratista, etc.) deberá hacer que sus empleados estén disponibles para que un representante de HUD, DOL o el administrador del contrato los entreviste en el lugar de la obra, y las entrevistas son privadas y confidenciales.*

7. ¿Con quién se comunican los trabajadores si tienen preguntas o inquietudes sobre contravenciones laborales?

Puede llamar a la persona de contacto de la agencia que se indica en el aviso para los empleados de la publicación WH-1321, el cual debe estar colocado en cada lugar de la obra.

8. ¿Qué deducciones puede hacer mi jefe de mi sueldo?

Los empleadores pueden hacer deducciones por concepto de la ley federal de Contribución al Seguro Social (FICA, por sus siglas en inglés), impuesto sobre la renta, seguro médico, pensiones de jubilación, prestaciones de desempleo, seguro de vida, seguro contra accidentes, pago de vacaciones o feriados, y costos de un programa de aprendices. Algunos trabajadores pueden tener deducciones adicionales.

9. Trabajo para un contratista de plomería como obrero. Mis tareas son similares a las de los plomeros a los que ayudo diariamente. Uso las mismas herramientas y hago el mismo trabajo que ellos, como tender y conectar cañerías, etc. ¿Se me debe pagar como obrero o como plomero?

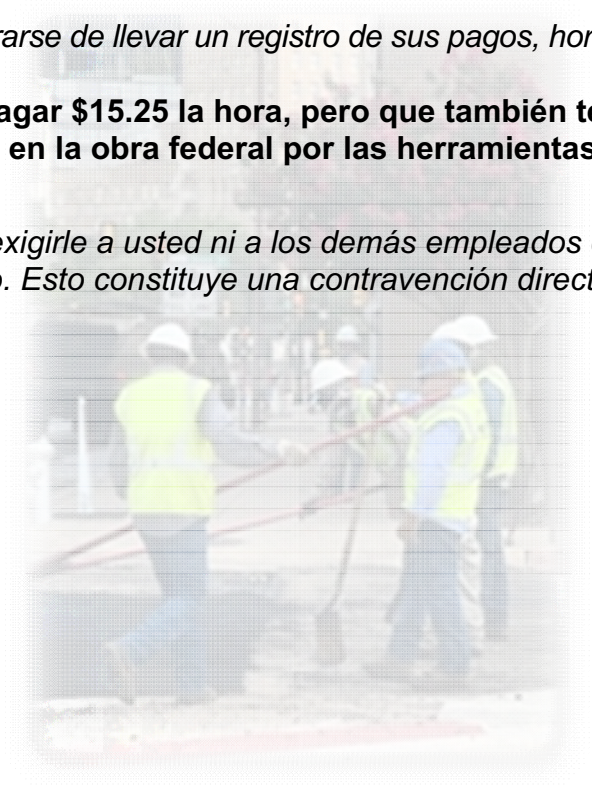
En general, si está usando las herramientas y desempeñando las labores del oficio al igual que los otros plomeros, entonces debe recibir el pago de un plomero, no de un obrero.

10. Recibo un pago semanal y mi jefe me paga en efectivo cada semana; ¿es eso correcto?

Sí, pero cada uno debe asegurarse de llevar un registro de sus pagos, horas trabajadas, recibos, etc.

11. Mi jefe dijo que me iban a pagar $15.25 la hora, pero que también tenía que regresarle $2.00 por cada hora que trabajara en la obra federal por las herramientas que usara prestadas; ¿es esto correcto?

No, Tu empleador no puede exigirle a usted ni a los demás empleados que devuelvan parte alguna del sueldo que haya percibido. Esto constituye una contravención directa a la ley Copeland (ley Antisoborno).



DERECHOS DE LOS EMPLEADOS
EN VIRTUD DE LA LEY DAVIS-BACON

PARA TRABAJADORES Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERALES O CON ASISTENCIA FEDERAL

SALARIOS PREDOMINANTES

Debe recibir un salario que no sea inferior a la tasa salarial detallada en el fallo sobre salarios Davis Bacon publicado con este aviso para el trabajo que usted realiza.

HORAS EXTRAS

Debe recibir un pago que no sea inferior a una tarifa básica o una y media de su pago por todas las horas trabajadas que excedan las 40 de una semana laboral. Hay excepciones.

EXIGENCIA

Es posible que se retengan los pagos por contrato para garantizar que los trabajadores reciban los salarios y el pago por horas extras adeudadas. Puede que aplique un pago por daños si no se cumplen los requisitos de pago de horas extras. Las cláusulas del contrato Davis Bacon permiten la rescisión del contrato y la exclusión de los contratistas de futuros contratos federales por hasta tres años. Si un contratista falsifica registros de nómina certificados o induce sobornos salariales, puede estar sujeto a acusaciones civiles o penales, multas o prisión.

APRENDICES

Las tarifas de los aprendices aplican solo a aprendices que están registrados adecuadamente en programas de formación federales o estaduales aprobados.

PAGO ADECUADO

Si no recibe un pago adecuado o si necesita más información acerca de los salarios aplicables, comuníquese con la oficina de contrataciones mencionada a continuación:

o comuníquese con la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los EE. UU.

DIVISION DES SALAIRES ET DES HORAIRES DE TRAVAIL
DÉPARTEMENT AMÉRICAIN DU TRAVAIL

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

RECURSOS RELACIONADOS CON LA LEY DAVIS-BACON

Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD) - www.hud.gov

La ley Davis-Bacon y las normas laborales
www.hud.gov/program_offices/davis_bacon_and_labor_standards

Guía del contratista de HUD sobre la ley Davis-Bacon
https://files.hudexchange.info/resources/documents/Davis-Bacon-and-Labor-Standards-Contractor-Guide-Addendum.pdf

Departamento de Trabajo (DOL) - www.dol.gov

Apprenticeship.gov
www.apprenticeship.gov/

DOL: La ley Davis-Bacon y otras leyes relacionadas
www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/construction

Preguntas más frecuentes sobre la ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA, por sus siglas en inglés)
www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/construction/faq

Oficinas Estatales de Empleo de la Sección de Salarios y Horarios Laborales (WHD, por sus siglas en inglés) de DOL
www.dol.gov/agencies/whd/state/contacts

Línea directa gratuita y confidencial de la Sección de Salarios y Horarios Laborales (WHD): 1-866-USWAGE (1-866-487-9243)

Worker.gov/es/
www.worker.gov/

Si necesita ayuda para:

- Determinar si las tasas salariales de la ley Davis-Bacon corresponden o no para una obra en la que pudiera estar trabajando
- Presentar una queja laboral
- Entender y responder el cuestionario del trabajador
- Obtener otra asistencia técnica relacionada

Consulte con el personal de campo de HUD encargado de Normas Laborales que corresponda para su zona.

U.S. Department of Housing and Development
Office of Field Policy and Management
451 7th Street S.W., Washington, DC 20410

Oficinas Locales | HUD.gov / Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos (HUD)

www.hud.gov/local

Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE. UU.

GUÍA DE BOLSILLO PARA EL TRABAJADOR

Para obreros que trabajan en obras contempladas por la ley Davis-Bacon