



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





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/](http://www.worker.gov/es/) y [www.dol.gov/general/good-jobs/workers](http://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 <i>versus</i> 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 los trabajadores en una ocupación similar, en un campo específico, según lo determine 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 DOL o en un Consejo Estatal de Aprendizaje (SAC) reconocido por DOL; los empleadores deben seguir las reglas para asegurarse de que los aprendices 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

### **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 en más de un oficio; puede recibir el pago por hora de cada clasificación laboral o el más alto de todos los tipos de trabajo que haya realizado en la semana laboral

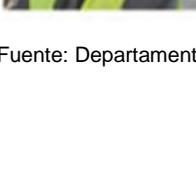
### **Lugar de la obra**

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](#).

Cuando es un trabajador mal clasificado, se le pueden negar prestaciones clave, así como las protecciones de las normas laborales que encontrará [aquí](#).

 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 cuatro primeras letras son las de la abreviatura de la clasificación del puesto.

Los primeros cuatro números son los del sindicato local que creó el contrato colectivo de trabajo (CCT).

Este es el número de revisión más reciente del CCT.

Esta es la fecha en la que se estableció el CCT.

CARP	4088	004	05/01/2021		
				Rates	Fringes
CARPENTER	.....			\$ 32.46	19.19
↑				↑	↑
La clasificación del trabajador				La tasa salarial por hora	La tasa de beneficio marginal por hora

Algunas clasificaciones tienen tasas de pago o beneficios laborales marginales en la forma de un porcentaje o un monto específico, tal como "35.825+a+b" a continuación:

	Rates	Fringes
ELEVATOR MECHANIC.....	\$ 51.68	35.825+a+b
a. VACATION PAY: 6% for 6 months to 5 years service; 8% with 5 or more years of service.		
b. PAID HOLIDAYS: Memorial Day, Independence Day, Labor Day, Thanksgiving Day and Friday after, and Christmas Day.		
-----		

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

	Rates	Fringes
Truck drivers:		
GROUP 1.....	\$ 34.29	15.25
GROUP 2.....	\$ 34.49	15.25
GROUP 3.....	\$ 35.24	15.25
GROUP 4.....	\$ 35.79	15.25

### TRUCK DRIVERS CLASSIFICATIONS

GROUP 1: Flat beds; pick-up; dump trucks under 10 yds.; dump trucks 10 yds. and over.

GROUP 2: Double bottom units (20 tons capacity and over); fork trucks; heavy excavating (dumpsters, etc.); heavy hauling, A-frame and winch fork trucks; hydraulically operated aerial lift; hydro lift trucks; straddle trucks; wheel tractors.

## 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 pagarseme?**

*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 Notice to Employees](#), 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. Algunas clasificaciones laborales pueden incluir 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?**

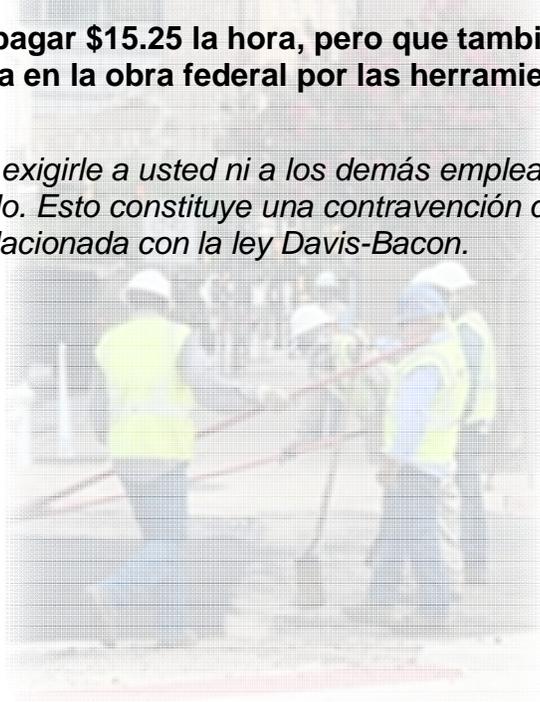
*En general, si está usando las herramientas y desempeñando las labores del oficio al igual que los otros plomeros, entonces debe recibir el pago de un plomero, no de un obrero.*

**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), la cual está relacionada con la ley Davis-Bacon.*



# DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DAVIS-BACON

## PARA OBREROS Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

### **SALARIOS PREVALECIENTES**

No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

### **SOBRETIEMPO**

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

### **CUMPLIMIENTO**

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

### **APRENDICES**

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

### **PAGO APROPIADO**

Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

o póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE.UU.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



# RECURSOS RELACIONADOS CON LA LEY DAVIS-BACON

## [Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano \(HUD\)](#)

[La ley Davis-Bacon y las normas laborales](#)

[Guía del contratista de HUD sobre la ley Davis-Bacon](#)

## [Departamento de Trabajo \(DOL\)](#)

[Apprenticeship.gov](#)

[DOL: La ley Davis-Bacon y otras leyes relacionadas](#)

[Preguntas más frecuentes sobre la ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas \(DBRA, por sus siglas en inglés\)](#)

[Oficinas Estatales de Empleo de la Sección de Salarios y Horarios Laborales \(WHD, por sus siglas en inglés\) de DOL](#)

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

[Worker.gov/es/](#)

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 a las preguntas al pie de la obra
- 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 \(HUD\)](https://www.hud.gov)