

Hoja de Datos #1: La Industria de Construcción Bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA- abreviatura en inglés)

Esta hoja de datos proporciona información general relevante a la aplicación de la Ley (FLSA) a la industria de construcción.

Características

Negocios en esta industria desempeñan actividades de nueva construcción o reconstrucción. El reparo o la restauración de estructuras existentes comerciales y/o residenciales, así como la construcción de vías y puentes, también forman parte de esta industria. Las siguientes actividades de trabajo se incluyen en la industria de construcción: pintar, pavonar o limpiar con un chorro de arena, reargamasar, techar, acanalar, borbotar, excavar pozos de agua, instalar pisos y la jardinería ornamental.

Alcance

El negocio en la industria de construcción tiene que tener dos o más empleados y un volumen de ventas anuales de \$500,000 o más para ser sujeto a la ley. Alcance individual se les aplica a empleados cuyos trabajos regularmente los involucran con el comercio entre estados (“comercio interestatal”). Cualquier persona que trabaje con/sobre, o que de cierto modo, negocie en bienes que circulan en el comercio interestatal o que trabaje en la expansión de establecimientos existentes de comercio está individualmente sujeto a la protección de la Ley (FLSA) y al salario mínimo vigente y a los requisitos de pago de sobretiempo, sin tener en cuenta el volumen de ventas del empleador.

Requisitos

Todo empleador bajo el alcance de la Ley de FLSA ha de cumplir con los requisitos de mantenimiento de datos de los Reglamentos, 29 CFR Parte 516.

Además, el empleador tiene que establecer una semana (7 períodos sucesivos de 24 horas) y tiene que pagar sobretiempo cuando las horas trabajadas excedan 40 en una semana laboral. La práctica de pagar sobretiempo sólo después de 80 horas en un período de pago bisemanal es ilegal dado que cada semana laboral se cuenta sola.

Para empleados no exentos, los empleadores bajo el alcance tienen que pagar el salario mínimo federal y tiempo y medio de la tasa regular de pago por el tiempo trabajado en exceso de 40 horas en una semana laboral. Estos negocios tienen que estar al tanto del potencial de violaciones de los requisitos de la Ley de FLSA que regulan el Empleo de Menores. Esto es especialmente crítico a causa de la naturaleza peligrosa de ambos el trabajo desempeñado y de las herramientas utilizadas en esta industria.

Si el empleador desempeña trabajo en un proyecto financiado federalmente o en un proyecto para el cual el gobierno Federal haya proporcionado asistencia en el financiamiento, se aplica un conjunto de normas laborales

distintas y algo más rigurosas. Típicamente esto exigiría que se les pagara una “tasa del salario prevaleciente” a los empleados que desempeñasen trabajo en dichos contratos.

Salario Mínimo de Jóvenes: Las enmiendas de 1996 a la Ley de FLSA les permiten a los empleadores pagar un salario mínimo de jóvenes de no menos de \$4.25 por hora a empleados que tengan menos de 20 años de edad durante los primeros 90 días civiles sucesivos después del empleo inicial por su empleador. La Ley contiene ciertas protecciones para empleados que les veda a los empleadores el desplazamiento de cualquier empleado para contratar a otro bajo el salario mínimo de jóvenes.

Problemas Típicos

(1) La falta de no documentar todas las horas en realidad trabajadas para incluir el tiempo pasado antes o después del turno. (2) El reducir las horas utilizando términos como tiempo de descanso o demora a causa de la lluvia. (3) Falta de compensación por el descanso para comer cuando el empleado no está completamente libre de todo quehacer para disfrutar el tiempo interrumpido que tiene para comer. (4) “Puestas en el Banco” las horas de sobretiempo o el pago de sobretiempo en la forma de “comp time”. (5) Falta de combinar las horas trabajadas, con el propósito de sobretiempo, por un empleado en más de una clasificación de trabajo/puesto para el mismo empleador en la misma semana laboral. (6) Falta de segregar y pagar las horas de sobretiempo a base de una semana laboral cuando a los empleados se les paga bisemanalmente o quincenalmente. (7) Falta de pagar por desplazamiento de un lugar al sitio de trabajo y de regreso.

Algunas Otras Leyes Laborales Pertinentes: (1) La Ley de la Reforma y el Control de Inmigración exige de los empleadores que rellenen y mantengan los formularios de I-9 para verificar la elegibilidad de empleo de cada individuo contratado a partir del 6 de noviembre, 1986. (2) La Ley de Retención de Sueldo limita la cantidad de los ingresos de un individuo que se pueden retener y prohíbe el despido de un empleado cuya paga se le haya retenido por una deuda. (3) La Ley Para la Protección del Empleado contra el Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores particulares que utilice una prueba para detectar la mentira sea durante el proceso de preempleo o durante el curso del empleo. (4) La Ley de Ausencia Familiar y Médica exige que el empleador bajo el alcance de la Ley provea a todo empleado elegible hasta 12 semanas de ausencia, no pagadas, que proteja su puesto cada año a causa de ciertas razones familiares y médicas específicas. (5) La Ley de Davis-Bacon y Actos Relacionados exige el pago de salarios prevalecientes en proyectos financiados federalmente o con asistencia federal en la construcción.

Dónde Se Puede Conseguir Información Adicional

El propósito de esta publicación es servir de información general y no se debe pensar que contiene el mismo peso que tiene una postura oficial contenida en los reglamentos.

Para conseguir información adicional visite nuestro “Web site” de Horas y Sueldos bajo la dirección: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a nuestra línea de información y asistencia, gratuitamente, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Departamento de Trabajo de EEUU
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Póngase en Contacto con Nosotros](#)