

## El Departamento de Trabajo de los EE.UU. aumenta el cumplimiento en la industria de construcción

Empleadores en todo negocio buscan avenidas para aumentar sus ganancias. En la industria de construcción, la cual es particularmente competitiva, el Departamento de Trabajo de los EE.UU. ha visto un aumento en las violaciones de la Ley de Normas Justas de Trabajo ya que algunos empleadores no les pagan justamente a sus empleados con el propósito de aumentar sus potenciales escasos provechos al obtener trabajos por contrato. La Sección de Horas y Sueldos está tomando una actitud agresiva y proactiva en contra de estas violaciones al nivel nacional.

Más y más, promotores y contratistas primarios coordinan la producción, pero contratan a subcontratistas pequeños para desempeñar el trabajo físico, los cuales a su vez contratan a trabajadores o a otros contratistas en el sitio de trabajo. Por la razón que los subcontratistas tienen que competir contra numerosos contratistas más pequeños en sus localidades para obtener contratos, se enfrentan con la intensa presión de reducir los costos de sus servicios, con frecuencia a expensa de los sueldos de sus trabajadores y las condiciones de trabajo.

La Sección de Horas y Sueldos está empleando nuevas estrategias para combatir esta cultura de “carrera hasta el fondo” de modo que los trabajadores de construcción de este país no vean sus sueldos y beneficios reducidos y de modo que los empleadores que siguen la ley no experimenten competencia injusta por parte de contratistas que usan una mano de obra tan ansiosa por trabajar que está dispuesta a conformarse con sueldos inferiores y con trabajar en condiciones malsanas.

La Sección de Horas y Sueldos hace cumplir con los requisitos del sueldo mínimo, la paga de sobretiempo, la contabilidad y el trabajo de menores bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo. Los trabajadores cubiertos y no exentos deben recibir el sueldo mínimo de \$7.25 por hora en efecto desde el 24 de Julio de 2009. Los trabajadores no exentos deben recibir la paga de sobretiempo a una tasa no inferior a tiempo y medio de su tasa de pago regular después de 40 horas en una semana laboral. La FLSA también prohíbe el trabajo peligroso de menores de 18 años, y limita a menores de 16 años para desempeñar ciertas ocupaciones y horas de trabajo.

La Sección de Horas y Sueldos está comprometida a combatir la prevalescencia de prácticas de pago en la industria de construcción que violen la FLSA, como el pago de tiempo regular por el pago de sobretiempo (comúnmente en efectivo, “sin contabilidad”); permitiendo que los empleados “guarden” las horas de sobretiempo para ser más tarde pagadas a tiempo regular para completar “una semana corta”; no pagando por el trabajo desempeñado antes o después de las horas regulares de trabajo, como cargar o descargar materiales y herramientas necesarias para el día; no pagando el tiempo que toma para desplazarse de un sitio de trabajo al otro o entre la oficina principal y el sitio de trabajo; no manteniendo la contabilidad completa

de las horas diarias y semanales de trabajo; y clasificano erróneamente a empleados como “contratistas independientes”.

La clasificación errónea de empleados como contratistas independientes es una práctica alarmante, particularmente en la industria de construcción. Esta práctica es un reto serio para ambos los trabajadores que merecen trabajos buenos y sanos, tanto como para los empleadores que obedecen la ley. A los trabajadores erróneamente clasificados se les niega la protección del sueldo mínimo y la paga de sobretiempo, se les fuerza a pagar los impuestos que sus empleadores están legalmente obligados a pagar, y se quedan sin recursos si se lastiman o son discriminados en el sitio de trabajo. Al clasificar erróneamente a estos trabajadores como contratistas independientes en lugar de empleados, se les niega aún más protecciones como el seguro de desempleo, la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA), que gozan los empleados.

Los empleadores honestos tienen mucha dificultad compitiendo contra esos que rompen la ley a través de este tipo de clasificación errónea y no estén pagando el sobretiempo correctamente, FICA, los impuestos del seguro de desempleo, o las tarifas de compensación para el trabajador. El Departamento está comprometido a promover condiciones de igualdad para los empleadores que siguen la ley, tanto como para los residentes hispanos que pagan impuestos, los cuales son severamente estafados por dichas prácticas.

La iniciativa de la clasificación errónea del Departamento, lanzada bajo los auspicios de comando de la clase media del Vice Presidente Biden, está haciendo magnífico progreso en combatir este problema y para restorarles estos derechos a aquellos a quienes les son negados. En septiembre del 2011, la Secretaria de Trabajo Hilda Solís anunció un paso gigantesco hacia adelante con la firma del Memorandum de Entendimiento entre el Departamento y el Internal Revenue Service (IRS). Bajo este entendimiento, las agencias trabajarán juntas y compartirán información para reducir la incidencia de clasificación errónea de empleados para tratar de reducir la laguna de impuestos, y para mejorar el cumplimiento con las leyes laborales federales. La Sección de Horas y Sueldos también se ha emparejado con estados individuales, cuyos estatutos están también siendo violados a causa de esta práctica, resultando en la falta de paga de millones de dólares de impuestos legales. El año pasado la Sección contrató a más de 300 nuevos investigadores para ayudar a combatir estas prácticas.

Cada año, las oficinas regionales y locales de la Sección planean y ejecutan cumplimientos y actividades de acercamiento con el objetivo de remediar este tipo de violaciones laborales tan generalizadas. Cuando se descubren violaciones, la Sección vigorosamente comienza acción correctiva, empleando todas las herramientas de cumplimiento disponibles – incluyendo litigación, subpoenas administrativas, estimación de penalidades de dineros civiles y daños liquidados – para asegurar responsabilidad y prevenir violaciones futuras. Más y más, la Sección

está buscando la asistencia de contratistas primarios para que asistan en asegurarse que sus subcontratistas operen en cumplimiento.

La Sección de Horas y Sueldos está actualmente conduciendo una iniciativa de cumplimiento al nivel nacional con un enfoque en construcción residencial – otro sector donde la Sección ha encontrado una alta incidencia de falta de cumplimiento que afecta los sueldos y las condiciones de trabajo de tantos trabajadores vulnerables. Esta iniciativa en desarrollo incluye investigaciones in situ de lugares de trabajo, incluyendo la inspección de registros de nómina, entrevistas de empleados, y la examinación de situaciones de posible empleo conjunto para determinar la frecuencia de violaciones de la FLSA. Las investigaciones generalmente incluyen todos los niveles de contratistas y subcontratistas en el sitio de trabajo.

Adicionalmente, la Sección entabla relación con asociaciones de empleadores claves para proveerles información a empleadores sobre asistencia para el cumplimiento, y para asegurar cooperación en promover el cumplimiento y contabilidad de la industria. Igualmente, la Sección conduce trabajo de acercamiento dirigido a trabajadores y grupos comunitarios con el propósito de demostrar el compromiso de la agencia para abordar violaciones de paga o de trabajo de menores, y para alentar a trabajadores vulnerables para denunciar posibles violaciones. En 2010, la Sección lanzó la campaña de la Secretaria de Trabajo “Podemos Ayudar”, específicamente para alcanzar a los trabajadores vulnerables quienes quizá no conozcan sus derechos o hagan demandas si esos derechos han sido violados.

La Sección de Horas y Sueldos se mantiene comprometida a proveer las herramientas necesarias para asistir a las compañías de construcción a alcanzar y mantener pleno cumplimiento con los estatutos de labor administrados por la Sección. Para más información sobre estos requisitos de la FLSA, llame a la línea de ayuda gratuita de la Sección 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). Esta información también está disponible en la red <http://www.dol.gov.whd>.