

**PAGO DE SOBRETIEMPO
EN
CONTRATOS DBA/DBRA**

APLICACIÓN DE LA CWHSSA

**EJEMPLOS DEL PAGO DE SOBRETIEMPO
CÁLCULOS DE LOS CONTRATOS DBA/DBRA
CON CWHSSA**

**APLICACIÓN DEL PAGO DE SOBRETIEMPO DE LA
FLSA**

**REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS
EN CONTRATOS DBA/DBRA**

**LEYES DE HORAS Y SALARIOS ESTATALES Y
LOCALES**

CWHSSA/PAGO DE SOBRETIEMPO EN CONTRATOS DBA/DBRA

Aplicación de la CWHSSA

- ◇ La CWHSSA se aplica a los **trabajadores, mecánicos, guardias y vigilantes** solo por el tiempo que dedican al trabajo por contrato bajo el alcance de la ley.
 - ◇◇ Totalice todo el tiempo que cada empleado pasó trabajando **en contratos sujetos a la ley**, tanto fuera de las instalaciones como en las instalaciones de los proyectos DBA/DBRA;
 - ◇◇ Excluya todo el trabajo no realizado bajo contratos DBA/DBRA y/o SCA.
- ◇ CWHSSA exige el pago de tiempo y medio de la tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana. (El requisito de sobretiempo diario según CWHSSA fue derogado en 1986).
- ◇ La tasa básica de pago según la CWHSSA es la tasa por hora regular - generalmente la cantidad enumerada en la columna "TASA", aparte de la cantidad del beneficio adicional (si existe) enumerada para una clasificación en la determinación de salario. La tasa básica no puede ser menor que la tasa horaria básica exigida en una determinación de salario aplicable. Ver 29 C.F.R. Sección 5.24.
- ◇ Según la DBA/DBRA, las cantidades pagadas para cumplir con la porción de beneficios complementarios de los salarios prevalecientes enumerados en la determinación de salarios - incluyendo contribuciones del contratista a planes de beneficios de buena fe y pagos en efectivo hechos para cumplir con la porción de beneficios complementarios del requisito de salario predominante - están excluidas en el cálculo de las obligaciones de sobretiempo según la CWHSSA.
- ◇ La CWHSSA no tiene una limitación de cobertura en el "lugar de trabajo". Todas las horas trabajadas en contratos bajo el alcance de la ley (incluso en un taller de fabricación fuera del sitio) se combinan para determinar el cumplimiento de la CWHSSA. (Por ejemplo: si un empleado comienza el día realizando trabajo sujeto a la ley en el taller de fabricación y luego viaja al lugar de trabajo, el tiempo en el taller de fabricación y el **tiempo de viaje** entre el taller de

fabricación y el lugar de trabajo son horas trabajadas bajo el alcance de CWHSSA).

- ◇ Si en una sola semana de trabajo un empleado trabaja en más de una clasificación para la cual se han establecido diferentes tasas de pago por horas que no son sobretiempo, el pago de sobretiempo puede calcularse sobre la base de la tasa promedio semanal (o "tasa regular") - el pago total por tiempo completo por trabajo (en todas esas tasas) durante la semana, dividido entre el número total de horas trabajadas en todos los trabajos trabajados en la semana de trabajo. (Un empleado que realiza trabajo en dos o más clasificaciones para las cuales se establecen diferentes tasas por hora regular puede acordar con su empleador antes de realizar el trabajo, que se le pagará durante horas de sobretiempo a una tasa no menor de una vez y media la tasa por hora que no es sobretiempo establecida para el tipo de trabajo que está realizando durante dicho sobretiempo). 29 C.F.R. Secciones 778.6, 778.115, y 778.415-778.419.
- ◇ Los requisitos de CWHSSA (así como de FLSA) se aplican solo a las horas trabajadas. Las horas no laborales, como las vacaciones pagadas y las licencias pagadas, no se contabilizan en el cálculo del pago de sobretiempo. Las reglas relativas a "Horas Trabajadas" están en 29 CFR 785.

Ejemplos de cálculo de pago de sobretiempo en contratos DBA/DBRA con CWHSSA

- ◇ Los siguientes ejemplos reflejan los cálculos correctos según DBRA y CWHSSA para un empleado que trabajó 44 horas en un contrato cubierto como electricista, donde la tasa de determinación de salario para un electricista es de \$22.00 (tasa horaria básica) más \$5.00 en beneficios complementarios (la tasa predominante es de \$22.00 + \$5.00 = \$27.00).
 - ◇◇ Si el empleador pagaba \$22.00 en salarios en efectivo y \$5.00 por beneficios complementarios, el electricista recibiría:

44 horas x	\$22.00 =	\$ 968.00 por salarios en efectivo
44 horas x	\$ 5.00 =	\$ 220.00 en beneficios complementarios
4 horas x ½ x	\$22.00 =	\$ 44.00 para las ganancias de CWHSSA
		\$1232.00
 - ◇◇ Si el empleador pagó \$20.00 en salarios en efectivo y \$7.00 en efectivo en lugar de beneficios complementarios:

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU.
MANUAL DE RECURSOS SALARIALES
PREDOMINANTES**

**PAGO DE SOBRETIEMPO EN
EN CONTRATOS DBA/DBRA**

44 horas x \$20.00 = \$ 888.00 por salarios en efectivo
 44 horas x \$ 7.00 = \$ 308.00 en beneficios complementarios
 4 horas x ½ x \$22.00 = \$ 44.00 en las ganancias de CWHSSA
 \$1232.00

- ◇◇ Si el empleador pagó \$24.00 en salarios en efectivo y \$3.00 en beneficios complementarios por hora:

44 horas x \$22.00 = \$ 968.00 en salarios en efectivo
 44 horas x \$ 2.00 = \$ 88.00 dinero en efectivo en lugar de
 beneficios complementarios
 44 horas x \$ 3.00 = \$ 132.00 en beneficios complementarios
 4 horas x ½ x \$22.00 = \$ 44.00 en las ganancias de CWHSSA
 \$1232.00

Nota: En algunos casos surge una pregunta sobre si un pago en efectivo hecho a un trabajador o mecánico se paga en lugar de una contribución de beneficio adicional o si es simplemente parte de la tasa horaria básica normal de la persona. En esta última situación, el pago en efectivo no es excluible al computar la obligación de pago de sobretiempo. Por lo tanto, en el tercer ejemplo anterior, si el empleador pagaba a la persona normalmente o previamente \$24.00 por hora sin beneficios complementarios en otros proyectos (no sujetos a los requisitos salariales prevalecientes), el empleador no obtendría crédito por \$2.00 en efectivo en lugar de beneficios complementarios. En cambio, la tasa regular o básica del trabajador sería de \$24.00 por hora y la tasa correcta de pago por sobretiempo sería una vez y media \$24.00 (es decir, \$24.00 + \$12.00 = \$36.00 por hora por horas trabajadas más de 40 en una semana. 29 C.F.R. Sección 5.32(c)(1) a (3).

- ◇ Los siguientes ejemplos proporcionan dos métodos para el cálculo de la prima por sobretiempo exigida según CWHSSA y/o FLSA para un empleado que trabajó en diferentes clasificaciones de trabajo y con diferentes tasas de pago en la misma semana laboral.

Se contrata a un empleado para trabajar en un contrato de construcción bajo el alcance de la ley en dos clasificaciones de trabajo: pintor y electricista. La tasa de determinación de salario para un electricista es de \$12.00 (tasa básica por hora) más \$2.50 en beneficios complementarios. La tasa de determinación de salario para un pintor es de \$10.00 (tasa básica por hora) más \$3.00 en beneficios complementarios. La nómina muestra que el trabajador realizó tareas de pintura y electricidad de la siguiente manera:

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU.
MANUAL DE RECURSOS SALARIALES
PREDOMINANTES**

**PAGO DE SOBRETIEMPO EN
EN CONTRATOS DBA/DBRA**

	D	L	M	M	J	V	S
Horas del pintor	10	10	10				
Horas del electricista						10	8

Método 1: Cálculo de la **prima** por sobretiempo sobre la base de la "tasa regular" media semanal de la semana laboral.

Paso 1: Determinar los sueldos de tiempo regular adeudados - excluyendo los beneficios complementarios

30 horas a la tasa del pintor de \$10.00	= \$300.00
18 horas a la tasa del electricista de \$12.00	= <u>216.00</u>
Total de salarios de tiempo completo	= \$516.00

Paso 2: Calcular la "tasa normal".

$$(\$516.00 / 48 \text{ horas trabajadas}) = \$10.75 \text{ "tasa regular"}$$

Paso 3: Calcule la prima por sobretiempo adeudado

$$\frac{1}{2}(\$10.75) \times 8 \text{ horas trabajadas de sobretiempo} = \$43.00$$

Nota: Es importante notar que si la tasa salarial regular de un trabajador excede la tasa horaria básica enumerada en la determinación de salario aplicable de Davis-Bacon, entonces la tasa salarial regular del empleado debe ser usada para calcular la prima de pago de horas de sobretiempo para propósitos de FLSA. Véase 29 C.F.R. Secciones 778.107-778.109.

Método 2: Cálculo de la prima por sobretiempo sobre la base de la "tasa vigente" cuando se trabajaron las horas de sobretiempo.

En este ejemplo, las ocho horas de sobretiempo se trabajaron un sábado.

La **prima** por sobretiempo podría calcularse de la siguiente manera:

$$\frac{1}{2}(\$12.00) \times 8 = \$48$$

Aplicación de los requisitos de pago de sobretiempo de la Ley de Normas Justas de Trabajo a los trabajadores empleados en contratos DBA/DBRA

- ◇ En los contratos a los que la CWHSSA no se aplica (por ejemplo, en un contrato principal de \$100,000 o menos) los requisitos de pago de sobretiempo pueden aplicarse a un contratista o subcontratista de acuerdo con otras leyes, incluyendo la FLSA. En los contratos a los que se aplica la CWHSSA, también se puede aplicar la FLSA.
- ◇ Como norma general, la Sección 7(a) de la FLSA, en su forma enmendada, dispone que un empleador no empleará a ningún empleado para que trabaje más de 40 horas en una semana laboral a menos que dicho empleado reciba compensación por su empleo en exceso de las horas arriba especificadas a una tasa no inferior a una vez y media la tasa regular a la que está empleado. 29 C.F.R. Sección 778.101.
- ◇ A menos que esté específicamente exento de los requisitos de pago de sobretiempo de la Ley de Normas Justas de Trabajo, un empleado que realice trabajo en proyectos financiados o asistidos por el gobierno federal y trabajo comercial en la misma semana laboral debe recibir una prima por sobretiempo por encima de 40 horas trabajadas en la semana laboral. 29 C.F.R. Sección 778. (Nota: 29 C.F.R. Secciones 5.32 y 778.6 describen la aplicación dual de los requisitos de sobretiempo de Davis-Bacon y FLSA.

Leyes de Horas y Salarios estatales y locales

- ◇ En algunos casos, las leyes estatales y locales de salarios y horas aplican requisitos similares o adicionales de salarios y sobretiempo y pueden aplicarse simultáneamente. Cuando surjan preguntas con respecto a los requisitos de pago de salarios y sobretiempo según la ley estatal (o local) en proyectos DBA/DBRA, se debe consultar a la agencia apropiada del gobierno estatal (o local) con respecto al cumplimiento de los requisitos no federales.