



CDBG-DR

Política sobre la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas

*Este documento es una traducción de la versión en inglés.
De haber alguna inconsistencia entre ambas versiones, la versión en inglés prevalecerá.*

Esta página se dejó en blanco intencionalmente.

DEPARTAMENTO DE LA VIVIENDA DE PUERTO RICO
POLÍTICAS DEL PROGRAMA CDBG-DR
POLÍTICA SOBRE LA LEY DAVIS-BACON Y LAS LEYES RELACIONADAS
CONTROL DE VERSIONES

NÚMERO DE VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA REVISIÓN
1	3 de septiembre de 2020	Versión original
2	14 de febrero de 2021	Se incluyó sección sobre Orden Ejecutiva 2020-075.

Índice

1	Resumen	6
2	Aplicabilidad	6
3	Definiciones	7
4	Normas laborales de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas	12
4.1	Objetivos de la Ley Davis-Bacon	14
4.2	Otras normas laborales aplicables.....	15
5	Aplicabilidad para los programas y contratos subvencionados con fondos CDBG-DR	17
5.1	Contratos para ayuda en casos de desastre	17
5.2	Excepciones del Programa de Pareo No Federal.....	17
5.3	Propietario único / Propietario legítimo.....	18
5.4	Orden Ejecutiva Núm. 13658	19
5.5	Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 de Puerto Rico.....	20
5.6	Orden Ejecutiva 2020-075.....	21
6	Funciones y responsabilidades de cumplimiento bajo la Ley Davis-Bacon	21
6.1	Responsabilidades de supervisión de Vivienda.....	21
6.2	Responsabilidades de implementación de los subrecipientes	24
6.3	Responsabilidades de implementación de los contratistas.....	25
7	Determinación salarial bajo la Ley Davis-Bacon	26
7.1	Categorías de trabajo	27
7.2	Decisiones salariales generales y decisiones salariales por proyecto.....	28
7.3	Fecha de fijación de la decisión salarial.....	29
7.4	Cómo determinar el cálculo de la tasa de salario mínimo	30
7.5	Envío de las nóminas certificadas	31
8	Programas de aprendizaje	34
9	Excepciones al alcance de la Ley Davis-Bacon	35
9.1	Licencia por enfermedad / vacaciones.....	35
10	Derechos de los trabajadores bajo la Ley Davis-Bacon	36
10.1	Incumplimiento de la Ley Davis-Bacon	36
10.2	Quejas presentadas de conformidad con la Ley Davis-Bacon	37
10.3	Proceso de apelación bajo la Ley Davis-Bacon	39
11	Cierre del proyecto	40
12	Apéndices	40

12.1	Apéndice A – Disposiciones de las normas laborales federales	40
12.2	Apéndice B.....	50
12.3	Apéndice C.....	58

1 Resumen

El Departamento de la Vivienda de Puerto Rico (**Vivienda**) es la agencia que administra un esfuerzo multifacético para reconstruir y restaurar las comunidades de Puerto Rico luego de la devastación sufrida tras el paso de los huracanes Irma y María el 6 y el 20 de septiembre de 2017. Las actividades de recuperación se llevan a cabo con los fondos de la Subvención en Bloque para Desarrollo Comunitario – Recuperación ante Desastres (**CDBG-DR**, por sus siglas en inglés) que Vivienda recibe del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos (**HUD**, por sus siglas en inglés).

Como recipientes de la asistencia financiera de HUD, Vivienda y sus contratistas y subcontratistas que trabajan en el Programa CDBG-DR de Vivienda están sujetos a los requisitos de la Ley Davis-Bacon de 1931 (**DBA**, por sus siglas en inglés), 40 U.S.C. § 3141 *et seq.*, que garantiza el pago razonable de salarios, beneficios y horas extras a los empleados que trabajan en proyectos de construcción, modificación o reparación por más de \$2,000.

2 Aplicabilidad

El propósito de esta política es establecer guías y procedimientos claros para cumplir con las disposiciones de la Ley Davis-Bacon y otros estatutos federales que disponen las tasas salariales y beneficios marginales prevalecientes correspondientes a los programas, proyectos y actividades del Programa CDBG-DR de Vivienda. La Ley Davis-Bacon requiere el pago de salarios a las tasas prevalecientes para todos los obreros y mecánicos en contratos de construcción del gobierno federal mayores de \$2,000. La Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas (**DBRA**, por sus siglas en inglés) determinan la aplicabilidad de la Ley Davis-Bacon a los contratos de construcción que reciben fondos federales. La Sección 110 de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 (**HCD**, por sus siglas en inglés), 42 U.S.C. § 5301 *et seq.*, determina la aplicabilidad de la DBRA al Programa CDBG-DR.

Para lograr el cumplimiento de los requisitos federales del HUD, esta política se aplica a todos los contratos de construcción mayores de \$2,000 bajo el Programa CDBG-DR, a menos que se especifique lo contrario en esta Política. La Sección 110 de la HCD establece que “[a] los obreros y mecánicos contratados por contratistas y subcontratistas para el desempeño de trabajos de construcción financiados en su totalidad o en parte con ayuda recibida bajo este título se les pagarán salarios a tasas no menores que las tasas prevalecientes para obras de construcción similares en su localidad, según lo determine el Secretario del Trabajo de acuerdo con lo estipulado en la Ley Davis-Bacon, según enmendada (40 U.S.C. 276a–276a-5). La Ley también establece que la Sección 5310 (Sección 110 de la Ley) “[s]erá de aplicación a la rehabilitación de propiedades residenciales solo si dichas propiedades contienen no menos de ocho (8) unidades. Con respecto a dichas normas laborales, el Secretario del Trabajo tendrá la autoridad y ejercerá las funciones que se exponen en el Plan de

Reorganización Número 14 de 1950, según enmendado¹, y la sección 3145 del título 40".
42 U.S.C. § 5310.

3 Definiciones

- **Aprendiz:** Se refiere a: (i) una persona empleada e inscrita de manera individual en un programa de aprendizaje legítimo, registrado en el Departamento del Trabajo de los EE. UU. (**DOL**, por sus siglas en inglés), Administración de Empleo y Capacitación, Oficina de Capacitación de Aprendices, Servicios al Patrono y Laborales, o con una Agencia Estatal de Aprendizaje² reconocida por el Departamento, o (ii) una persona en los primeros noventa (90) días de empleo probatorio como aprendiz en dicho programa de aprendizaje, quien no está inscrito de manera individual en el programa, pero que ha sido certificado por la Oficina de Capacitación de Aprendices, Servicios al Patrono y Laborales o una agencia estatal de aprendizaje (cuando corresponda) para ser elegible para un empleo de probatoria como aprendiz. 29 C.F.R. § 5.2 (n) (1).
- **Edificación u obra:** Incluye actividades de construcción siendo esta distinguida de la manufacturación, provisión de materiales o el trabajo de servicio y mantenimiento. Los términos incluyen, pero sin limitarse, edificios, estructuras y mejoras de todo tipo, tales como: puentes, represas, plantas, carreteras, vías públicas, calles, metros o trenes subterráneos, túneles, alcantarillados, cables o tuberías principales, líneas del tendido eléctrico, estaciones de bombeo, generadores de maquinaria pesada, vías férreas, aeropuertos, terminales, muelles y atracaderos, embarcaderos, caminos, boyas, rompeolas, diques, canales, dragado, apuntalamiento, rehabilitación y reactivación de plantas, andamios, perforaciones, voladuras, excavaciones, desbroce y jardinería paisajista. La manufactura o provisión de materiales, artículos, suministros o equipos (independientemente de si una agencia federal o estatal adquiriera la titularidad de dichos materiales, artículos, suministros o equipos durante el transcurso de su manufactura o provisión, o sea propietaria de los materiales con los cuales se fabricaron o proveyeron dichos materiales, artículos, suministros o equipos) no se considera como una edificación u obra según se define en esta sección, a menos que se lleven a cabo en relación con la edificación u obra que se describe en la oración anterior y en el lugar de dicha edificación u obra, o según se describe en la Ley de Vivienda de los Estados Unidos de 1937 (**Ley de**

¹ Efectiva el 24 de mayo de 1950, 15 F.R. 3176, 64 Stat. 1267, según enmendada el 21 de mayo de 1970, Pub. L. 91-258, Title I, Sec. 52(B)(7), 84 Stat. 235

² A través de la Orden Ejecutiva No. 2016-032 de julio de 2016, el ex gobernador Alejandro García Padilla designó al Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH) como la Agencia Estatal de Aprendizaje.

Vivienda de 1937), 42 U.S.C. § 1437 *et seq.*, y la Ley de Vivienda de 1949, 42 U.S.C. § 1441 *et seq.*, en la construcción o desarrollo del proyecto. 29 C.F.R. § 5.2(i).

- **Empresario:** El término “empleado contratado en su capacidad de ejecutivo legítimo” incluye a todo empleado que es propietario legítimo de por lo menos un veinte por ciento (20%) de participación en el capital de la empresa en la cual está empleado, independientemente de si la empresa es una corporación u otro tipo de organización y de quién participa activamente en su administración. 29 C.F.R. § 541.101.
- **Construcción, prosecución, finalización o reparación:** Todo tipo de trabajo realizado en el lugar de una edificación u obra en particular, lo que incluye pero sin limitarse, alteraciones, remodelación, pintura y decoración, el transporte de materiales y suministros hacia o desde la edificación u obra por parte de los empleados del contratista o subcontratista de construcción y la manufactura o provisión de materiales, artículos, suministros o equipo en el lugar de la construcción o la obra por personas empleadas en el lugar por el contratista o el subcontratista. 29 C.F.R. § 5.2(j).
- **Contrato:** Todo contrato principal que está sujeto en su totalidad o en parte a las estipulaciones de las normas laborales de cualquiera de las leyes mencionadas en 29 C.F.R. § 5.1 y todo subcontrato derivado del mismo. No se considera que un estado o gobierno local es un contratista bajo los estatutos que otorgan préstamos, subvenciones u otro tipo de asistencia federal en situaciones en las que sus propios empleados llevan a cabo la construcción. No obstante, bajo los estatutos que exigen el pago de salarios prevalecientes a todos los obreros y mecánicos contratados en el proyecto subvencionado, tales como la Ley de Vivienda de 1937, los recipientes estatales y locales de asistencia federal deben pagarles a estos empleados de acuerdo con las normas laborales de la Ley Davis-Bacon. 29 C.F.R. § 5.2(h). Es importante aclarar que un contratista independiente podría estar cubierto por la DBRA si el trabajo realizado se relaciona directamente con el proyecto CDBG-DR.
- **Ley Davis-Bacon:** Ley federal que exige el pago de salarios y beneficios marginales locales prevalecientes en ciertos proyectos subvencionados con fondos federales, según lo determine el Departamento del Trabajo.
- **Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas:** Se refiere a aquellas leyes que extienden la aplicación de las disposiciones de la Ley Davis-Bacon a las agencias federales que brindan asistencia financiera para la construcción de obras públicas a través de subvenciones, préstamos, garantías y seguros.

- **Beneficios marginales:** Los beneficios marginales pueden incluir primas de seguro médico, aportaciones a cuentas de retiro, seguro de vida, vacaciones y otras licencias remuneradas, así como aportaciones a fondos de capacitación. Los beneficios marginales no incluyen pagos o aportaciones del patrono requeridas por otras leyes federales, estatales o locales, tales como la aportación del patrono al Seguro Social o algunos pagos de seguro por incapacidad.
- **Ayudante:** Se emitirá la clasificación específica de “ayudante” en las determinaciones de salarios (**WD**, por sus siglas en inglés) aplicables a trabajos realizados en proyectos de construcción cubiertos por las normas laborales de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas solo si (i) los deberes del ayudante están claramente definidos y son distintos de los de cualquier otra clasificación en la determinación de salario; (ii) el uso de dichos ayudantes es una práctica establecida prevaleciente en el área, y (iii) el ayudante no está empleado como empleado en formación (“trainee”) en un programa informal de capacitación. La clasificación de “ayudante” se añadirá a las determinaciones de salario de conformidad con lo dispuesto en 29 C.F.R. § 5.5(a)(1)(ii)(A) solo si ninguna otra clasificación en la determinación de salario llevará a cabo el trabajo que realizará el ayudante. 29 C.F.R. § 5.2(n)(4).
- **Manual del HUD:** Se refiere al Manual Núm. 1344.1 REV-2 del HUD, titulado “Federal Labor Standards Requirements in Housing and Urban Development Programs” (Requisitos de las normas laborales federales en programas de vivienda y desarrollo urbano). Este manual dicta las políticas, procedimientos y responsabilidades del personal de la Oficina de Relaciones Laborales del HUD y los participantes de los programas con respecto a la administración y la aplicación de las normas laborales relacionadas con los programas del HUD. Esta publicación contiene doce capítulos y sus apéndices correspondientes que tratan, principalmente, sobre asuntos de normas laborales relativas a la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas. La publicación también aborda los procedimientos y responsabilidades del personal de la Oficina de Relaciones Laborales del HUD, las agencias de vivienda pública y las entidades de vivienda designadas por una tribu para la administración y la aplicación de las normas laborales relacionadas con las tasas salariales prevalecientes determinadas por el HUD de conformidad con la Ley de Vivienda de los Estados Unidos de 1937 y la Ley de Asistencia para Vivienda y Autodeterminación de los Nativos Americanos de 1996 (cada una según enmendada).³

³ Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos. (Febrero de 2012), *Federal Labor Standards Requirements in Housing and Urban Development Programs*, Handbook 1344.1 Rev. 2, https://www.hud.gov/program_offices/administration/hudclips/handbooks/sech/13441

- **Obrero o mecánico:** Trabajadores cuyos deberes son manuales o físicos por su naturaleza (incluidos los trabajadores que utilizan herramientas o que realizan el trabajo de un oficio o profesión), a diferencia de las funciones intelectuales o administrativas. El término “obrero o mecánico” incluye a los aprendices, empleados en formación, ayudantes y, en el caso de los contratos sujetos a la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad (**CWHSSA**, por sus siglas en inglés), 40 U.S.C. § 3701 *et seq.*, a los vigilantes o guardias de seguridad. El término no se aplica a los trabajadores cuyos deberes son fundamentalmente administrativos, ejecutivos o de oficina, en lugar de tareas manuales. Las personas empleadas en calidad de ejecutivos, administradores o profesionales legítimos no se consideran como obreros o mecánicos. Los capataces que dedican más de veinte por ciento (20%) de su semana de trabajo a realizar labores de mecánico o de obrero son obreros y mecánicos durante el tiempo que realizan dichas labores. 29 C.F.R. § 5.2(m).
- **Administración:** Incluye, pero sin limitarse, actividades tales como entrevistar, seleccionar y capacitar a los empleados; establecer y ajustar sus tasas de pago y horarios de trabajo; dirigir el trabajo de los empleados; mantener registros de producción o ventas para propósitos de supervisión y control; evaluar la productividad y la eficiencia de los empleados con el fin de recomendar ascensos y otros cambios de categoría; manejar quejas y reclamaciones de los empleados; disciplinar a los empleados; planificar el trabajo; determinar las técnicas que se utilizarán; distribuir el trabajo entre los empleados; determinar el tipo de materiales, suministros, maquinaria, equipo o herramientas que se utilizarán o la mercancía que se comprará, almacenará y venderá; controlar el flujo y la distribución de materiales o mercancía y suministros; velar por la seguridad de los empleados o de la propiedad; planificar y controlar el presupuesto y monitorear o implementar medidas de cumplimiento legal. 29 C.F.R. § 541.102.
- **Salario prevaleciente:** El salario que se paga a la mayoría (más del cincuenta por ciento (50%)) de los obreros o mecánicos de la misma clasificación por proyectos similares en el área durante el período en cuestión. 29 C.F.R. § 1.2(a)(1).

- **Propiedad:** Uno o más edificios en un solar no dividido o en solares o parcelas colindantes que pertenecen y se operan comúnmente como un proyecto de alquiler, cooperativa o condominio.⁴
- **Edificio público/obra pública:** Incluye construcciones u obras cuya construcción, prosecución, finalización o reparación, según se define anteriormente, se lleva a cabo directamente bajo la autoridad de o con fondos de una agencia federal para servir al interés del público general, independientemente de si una agencia federal posee la titularidad de dicho edificio u obra pública. 29 C.F.R. § 5.2(k).
- **Lugar de trabajo/obra:** Es el lugar o los lugares físicos donde permanecerá la edificación o la obra establecida en el contrato, así como cualquier otro lugar donde se construya una parte significativa de la edificación o la obra, siempre y cuando dicho lugar se haya establecido específicamente para la ejecución del contrato o proyecto. 29 C.F.R. § 5.2(l)(1). Es el lugar donde se aplican las tasas salariales que establece la Ley Davis-Bacon. Puede incluir otra propiedad adyacente o prácticamente adyacente utilizada por un contratista o subcontratista para la construcción del proyecto.
- **Empleado en formación (“trainee”):** Una persona registrada que recibe capacitación en el empleo en un oficio de construcción como parte de un programa que ha recibido la aprobación previa de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL) por cumplir con sus estándares para programas de capacitación en el empleo y que ha sido certificado como tal por dicha Administración. 29 C.F.R. § 5.2(n)(2).
- **Voluntario:** Una persona que realiza un servicio para una entidad pública o privada por razones cívicas, de caridad o humanitarias, sin la promesa, expectativa o recibo de compensación alguna por los servicios prestados, en un proyecto subvencionado o asegurado con fondos del HUD que está sujeto al requisito del pago de salarios a las tasas prevalecientes. Solo se puede considerar que una persona es un voluntario si sus servicios se ofrecen sin la presión y coerción directa o implícita de un patrono. No se considerará que una persona trabaja de forma voluntaria si la persona realiza en algún momento como empleado el trabajo de construcción o mantenimiento por el cual se ofrece a trabajar de forma voluntaria. 24 C.F.R. § 70.3(A).
- **Determinación de Salarios (WD, por sus siglas en inglés):** Una lista de tasas salariales y tasas de beneficios marginales para cada clasificación de obreros y

⁴ Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos. (Febrero de 2012). *Federal Labor Standards Requirements in Housing and Urban Development Programs*, Manual 1344.1 Rev. 2, Apéndice II-6-2, <https://www.hud.gov/sites/documents/13441AII-6SECH.PDF>.

mecánicos determinada por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos como prevaleciente en un área específica para un tipo de construcción en particular. La determinación de salarios incluye la decisión original y cualquier decisión subsiguiente que modifique, sustituya, corrija o cambie de cualquier otro modo las disposiciones de la decisión original. 29 C.F.R. § 5.2(q).

- **Salarios:** Significa la tarifa básica de pago por hora; toda aportación realizada de forma irrevocable por un contratista o subcontratista a un fideicomisario o a un tercero de conformidad con un fondo, plan o programa legítimo de beneficios marginales, y la tarifa de gastos razonablemente previsibles del contratista o subcontratista para proveer beneficios marginales legítimos a los obreros y mecánicos de acuerdo con un compromiso ejecutable para llevar a cabo un plan o programa responsable en términos financieros, el cual se ha comunicado por escrito a los obreros y mecánicos afectados. Los beneficios marginales enumerados en la Ley Davis-Bacon incluyen atención médica u hospitalaria, pensiones por retiro o por muerte, compensación por lesiones o enfermedad causada por una actividad ocupacional o seguros para proporcionar cualesquiera de los beneficios antes mencionados; beneficios de desempleo; seguro de vida, seguro por incapacidad, seguro por enfermedad o seguro contra accidentes; paga por vacaciones o días feriados; pago de gastos de programas de aprendizaje u otros programas similares u otros beneficios marginales legítimos. Los beneficios marginales no incluyen beneficios requeridos por otras leyes federales, estatales o locales. 29 C.F.R. § 5.2(p).

4 Normas laborales de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas

La Ley Davis-Bacon, según enmendada, es de aplicación para todos los contratos de construcción (de edificios, construcción pesada, carreteras o residenciales) mayores de \$2,000, salvo que la legislación que autoriza el programa incluya excepciones al respecto.⁵ La Ley aplica a los contratistas y subcontratistas que tienen contratos financiados con fondos federales por más de \$2,000 para la construcción, modificación o reparación de edificios u obras públicos.

Estos contratistas y subcontratistas deben pagar a los obreros y mecánicos que trabajan bajo el contrato no menos de los salarios y los beneficios marginales prevalecientes a nivel local para el trabajo correspondiente en proyectos similares en las áreas donde se

⁵ Según se indica en la Ley de Asignaciones Continuas, 2018 (Pub. L. 115-123) y la Ley de Asignaciones Suplementarias para las Peticiones de Ayuda en Casos de Desastres, 2017 (Pub. L. 115-56), se pueden conceder exenciones o requisitos alternativos a las disposiciones de cualquier estatuto o reglamentación, excepto para los requisitos relacionados con las normas laborales.

va a llevar a cabo el trabajo.⁶ El Departamento del Trabajo federal establece el conjunto principal de reglamentaciones para las normas laborales en 29 C.F.R. Partes 1-7:

- 29 C.F.R. Parte 1 – Regula la determinación de tasas salariales
- 29 C.F.R. Parte 3 – La Ley Antisoborno Copeland de 1934, 18 U.S.C. § 874 y 40 U.S.C. § 3145, define las reglamentaciones antisoborno y la obligación de preparar nóminas semanales y rige las deducciones de nómina
- 29 C.F.R. Parte 5 – Define las reglamentaciones sobre normas laborales
- 29 C.F.R. Parte 6 – Regula los procedimientos administrativos para hacer cumplir las normas laborales
- 29 C.F.R. Parte 7 – Regula el incumplimiento

Todos los contratos cubiertos⁷ deben incluir cláusulas acerca de las disposiciones de la Ley Davis-Bacon y otras normas laborales⁸, así como las determinaciones salariales aplicables. Se permite un trato salarial distinto bajo la ley Davis-Bacon para aprendices y empleados en formación. A estos se les puede contratar por una tarifa menor a la determinada si están registrados y se les da empleo de conformidad con un programa de aprendizaje certificado por el Departamento del Trabajo federal o si son participantes de un programa de capacitación certificado por el Departamento del Trabajo federal, respectivamente. La estipulación básica de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas es que los contratistas y subcontratistas deben pagar a los obreros y mecánicos que trabajan directamente en el lugar de la obra por lo menos el salario (y los beneficios marginales) prevaleciente en esa área.

Los contratistas, subcontratistas y recipientes de proyectos sujetos a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon deben pagarles a los obreros y mecánicos y enviar semanalmente a Vivienda sus registros de nómina certificados usando el formulario WH-347 – “Payroll Certification” (Certificación de Nómina)⁹ o un formulario similar, acompañado del formulario WH-347 – “Statement of Compliance” (Declaración de Cumplimiento) con una firma en original. Cada declaración de cumplimiento debe enviarse a través de davisbacon@vivienda.pr.gov dentro de **siete (7) días** después de haberse pagado la nómina

⁶ Para obtener información sobre las determinaciones salariales de la Ley Davis-Bacon que se aplican a Puerto Rico, visite: https://beta.sam.gov/search?index=wd&keywords=puerto%20rico&is_active=true&sort=-relevance&date_filter_index=0&date_rad_selection=date&wdType=dbra&page=1

⁷ Un contrato cubierto se refiere a un contrato que cumple con los requisitos de una ley.

⁸ El HUD ha establecido distintos formularios que contienen disposiciones sobre las normas laborales de la Ley Davis-Bacon que son aplicables a distintos programas del HUD. El Manual 1344.1 identifica el Formulario 4010 del HUD – “Federal Labor Standards Provisions” (Disposiciones sobre Normas Laborales Federales), que está disponible en <https://www.hud.gov/sites/documents/4010.PDF>, como el formulario de aplicación para los programas CDBG.

⁹ DOL WH-347 Form can be accessed at: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/wh347.pdf>.

Al firmar el Acuerdo de Subreceptivo (**SRA**, por sus siglas en inglés) con Vivienda, los subreceptivos acuerdan administrar y velar por el cumplimiento de los requisitos de normas laborales de la Ley Davis-Bacon y aceptan las responsabilidades que se describen en esta política.

Si se determina que un contratista o subcontratistas ha incumplido con las disposiciones de la Ley Davis-Bacon, podría quedar inhabilitado de futuros contratos por hasta **tres (3) años**, los pagos contractuales podrían retenerse en cantidades suficientes para satisfacer los salarios no pagados y la indemnización pactada por los daños derivados del incumplimiento. y, en casos extremos, podrían ser motivo para rescindir el contrato. 29 C.F.R. § 5.12; 29 C.F.R. § 5.5 (a)(2); 29 C.F.R. § 5.5 (b)(3) indemnización de \$26.00 por día por cada violación.

4.1 Objetivos de la Ley Davis-Bacon

Vivienda ha establecido los siguientes objetivos para administrar y velar por el cumplimiento de los requisitos de la Ley Davis-Bacon:

- **Aplicar adecuadamente los requisitos salariales** – Cerciorarse de que se apliquen los salarios prevalecientes y las normas de rendición de informes cuando se requiera. Asegurarse de que se identifiquen las exenciones, excepciones o limitaciones que existan.
- **Respalda el cumplimiento de las normas laborales** – Impartir adiestramiento, proveer apoyo técnico y supervisar a los participantes de los programas, incluidos los contratistas y subcontratistas, para asegurarse de que los participantes de los programas entiendan cuáles son sus obligaciones bajo las normas laborales federales.
- **Vigilar el cumplimiento de los contratistas** – Revisar las nóminas certificadas y demás información presentada para asegurarse de que los patronos cumplen con los requisitos de las normas laborales, incluido el pago de salarios prevalecientes a los obreros y mecánicos.
- **Investigar posibles violaciones y quejas** – Analizar a fondo las pruebas sobre violaciones, en particular las alegaciones de pagos insuficientes. Asegurar la plena resolución de las violaciones comprobadas.
- **Procurar la inhabilitación y otras sanciones disponibles contra quienes han violado reiteradamente las normas laborales** – Implementar una política de cero tolerancia contra los patronos y otros participantes de los programas que violan reiteradamente los requisitos de salarios prevalecientes y/o que no cumplen adecuadamente con sus responsabilidades con respecto a las normas laborales.

4.2 Otras normas laborales aplicables

La Ley Davis-Bacon es de aplicación junto con muchas otras leyes federales, estatales y locales que rigen los requisitos salariales. Se les denomina conjuntamente como la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas.

4.2.1 Ley de Normas Razonables de Trabajo

La Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 (**FLSA**, por sus siglas en inglés), 29 U.S.C. § 201 *et seq.*, rige asuntos tales como las tarifas de salario mínimo y las horas extra. Por lo general, estas normas se aplican a todo trabajo realizado y pueden ser reemplazadas por otras normas federales (a menudo más rigurosas), tales como los requisitos de la Ley DBRA sobre salarios prevalecientes y las disposiciones de la Ley CWHSSA sobre las horas extra. La autoridad de administrar y hacer cumplir las normas dispuestas en la FLSA la tiene solamente el DOL. El salario mínimo federal en el 2020 es de \$7.25 por hora, pero en muchos casos, los empleados están sujetos a un salario mínimo más alto en virtud de un estatuto local o estatal que requiere el pago de un salario mínimo más alto.

4.2.2 Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad

La Ley CWHSSA es de aplicación tanto para contratos federales directos como para contratos subvencionados con fondos federales en exceso de \$100,000 que requieren o conllevan la contratación de obreros y mecánicos y para los cuales se aplican las normas salariales federales (p. ej., las tasas salariales prevalecientes de la Ley Davis-Bacon o del HUD). Las disposiciones de la CWHSSA se aplican a todos los obreros y mecánicos, incluidos los guardias y vigilantes, empleados por un contratista o subcontratista. La Ley CWHSSA también se aplica a los obreros y mecánicos de mantenimiento empleados por contratistas y subcontratistas que laboran en la operación de los proyectos de una Agencia de Vivienda Pública (**PHA**, por sus siglas en inglés), una Entidad de Vivienda Designada por una Tribu (**TDHE**, por sus siglas en inglés) y la Autoridad de Vivienda para Indígenas (**IHA**, por sus siglas en inglés).

La Ley CWHSSA dispone que todas las horas extra¹⁰ deben compensarse a una tarifa no menor de una vez y media la tarifa básica de pago (es decir, la tarifa de pago superior). Cuando las disposiciones de la Ley CWHSSA con respecto a las horas extra son de aplicación, no se permite la concesión de tiempo compensatorio en lugar del pago de la tarifa superior por horas extra. De surgir violaciones relacionadas al pago de horas extra, la Ley CWHSSA hace responsable al contratista de restituir el salario de los trabajadores que recibieron una paga inferior y hace responsable a los Estados Unidos

¹⁰ Las horas extra se definen como horas trabajadas en exceso de horas durante una semana de trabajo en el lugar del proyecto cubierto bajo la Ley CWHSSA. *HUD Davis-Bacon Labor Standards – A Contractor's Guide to Prevailing Wage Requirements for Federally-Assisted Construction Projects* (Enero de 2012), p. 1-1.

de la indemnización por daños derivados del incumplimiento, calculados a razón de diez dólares (\$10) por cada violación.¹¹ Las violaciones intencionales de las normas de la Ley CWHSSA se consideran un delito menor federal.

4.2.3 Ley Antisoborno Copeland

La Ley Antisoborno Copeland de 1934, *supra*, hace referencia a tres (3) facetas del cumplimiento con las normas sobre salarios prevalecientes:

1. La disposición antisoborno cataloga como delito criminal el hecho de que una persona induzca de alguna manera a una persona que trabaja en la construcción, prosecución, finalización o reparación de cualquier edificio público, obra pública, o edificación u obra financiada en su totalidad o en parte mediante préstamos o subvenciones de los Estados Unidos, a renunciar a cualquier parte de la compensación a la que tienen derecho de acuerdo con su contrato de empleo. Las violaciones a la disposición antisoborno se sancionan con una multa o hasta **cinco (5) años** de cárcel, o ambas penas;
2. Las reglamentaciones relacionadas del Departamento del Trabajo federal limitan las deducciones de nómina a las que son permisibles sin la aprobación del Departamento del Trabajo, según se explica en 29 C.F.R. § 3.5. Las deducciones que requieren la aprobación del Departamento del Trabajo por anticipado se explican en 29 C.F.R. § 3.6.
3. La Ley también requiere la presentación de informes semanales de nómina y declaraciones de cumplimiento (informe de nómina certificado o **CPR**, por sus siglas en inglés) por parte de todos los contratistas y subcontratistas que trabajan en dicha construcción, prosecución, finalización o reparación. La falsificación deliberada de un informe de nómina o una Declaración de Cumplimiento podría enfrentar al patrono a un enjuiciamiento penal bajo 18 U.S.C. § 1001 y 31 U.S.C. § 3729, y también podría ser causa para inhabilitación.

¹¹ HUD Davis-Bacon Labor Standards – A Contractor's Guide to Prevailing Wage Requirements for Federally-Assisted Construction Projects (Enero de 2012), 1-1. La Ley CWHSSA tampoco se aplica a contratos de construcción o rehabilitación que no están sujetos a las tasas federales de salarios prevalecientes (p. ej., las tasas salariales establecidas por la Ley Davis-Bacon o las tarifas determinadas por el HUD para la operación de proyectos de vivienda pública y viviendas para indígenas financiadas con subvenciones en bloque). No obstante, aunque no se requiere el pago de horas extra bajo la Ley CWHSSA, probablemente todavía es aplicable el pago de horas extra bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). (Véase, además, la Carta de Relaciones Laborales SL-95-01, *CWHSSA Coverage threshold for overtime and health and safety provision*, disponible en línea en la Biblioteca de Relaciones Laborales del HUD en: <https://www.hud.gov/sites/documents/LR95-01.TXT>.)

5 Aplicabilidad para los programas y contratos subvencionados con fondos CDBG-DR

5.1 Contratos para ayuda en casos de desastre

La Ley Davis-Bacon se aplica a los contratos federales directos para “construcción, modificación y/o reparación de un edificio o una obra pública”. 40 U.S.C. § 3142(a). Por ende, la Ley Davis-Bacon se aplica a los contratos de construcción otorgados por agencias federales y a los contratos subvencionados con fondos federales en los que el estatuto que autoriza los fondos requiere el pago de tarifas prevalecientes de conformidad con la Ley Davis-Bacon. Una excepción a la aplicación de la Ley Davis-Bacon son los fondos de ayuda ante desastres de la principal autoridad de ayuda de la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (**FEMA**, por sus siglas en inglés), la Ley Robert T. Stafford de Ayuda en Desastres y Asistencia en Emergencias de 1988 (Ley Stafford), 42 U.S.C. § 5121 *et seq.* Estos no están sujetos a los requisitos sobre salarios prevalecientes de la Ley Davis-Bacon. Las subvenciones de FEMA para ayuda en casos de desastre incluyen préstamos a intereses bajos para la reparación o reemplazo de propiedad personal, préstamos para casos de desastre para la reparación o reemplazo de propiedades comerciales, y asistencia a los gobiernos estatales o locales para cubrir los costos de reconstruir la infraestructura afectada de una comunidad. En los contratos suscritos bajo la Ley Stafford, no es necesario incluir cláusulas sobre cumplimiento con la Ley Davis-Bacon.

5.2 Excepciones del Programa de Pareo No Federal

Vivienda ha identificado ciertos casos, como el Programa de Pareo No Federal, en los que los requisitos de la Ley Davis-Bacon no se aplican al proyecto. En estos casos, se debe completar una Declaración de Exención de la Ley Davis-Bacon. Cada programa ofrecerá detalles e instrucciones sobre todas las exenciones aplicables, además de proporcionar documentos de Declaración de Exención para estas situaciones:

- El proyecto no cumple con los criterios de la Ley Davis-Bacon si:
 - El proyecto está por debajo del mínimo establecido por ley (\$2,000 o menos); no se activan los requisitos de la Ley Davis-Bacon. No se puede dividir un proyecto en proyectos más pequeños por sumas de \$2,000 o menos para evitar la activación de las disposiciones de la Ley Davis-Bacon.
 - El proyecto no conlleva la construcción, modificación o reparación de edificios u obras públicas.
- La documentación demuestra que el trabajo se completó – Cuando FEMA o los documentos financieros indican que se ha completado todo el trabajo antes de la implementación del programa, los requisitos de la Ley Davis-Bacon no se aplican.

- Cuando el trabajo se limita a la remoción de escombros, lo cual no forma parte de la construcción, modificación y/o reparación de una obra o edificio público, los requisitos de la Ley Davis-Bacon no se aplican.
- El trabajo de emergencia completado previo a la firma del acuerdo de subvención entre Puerto Rico y el HUD, el cual se firmó el 20 de septiembre de 2018. Todo trabajo completado antes de la firma del acuerdo de subvención no activa los requisitos de la Ley Davis-Bacon.
- Exención para trabajos por administración directa ("force account") – Como regla general, cuando una agencia gubernamental decide realizar trabajo de construcción utilizando sus propios empleados, el trabajo no está sujeto a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon debido a que no se considera que las agencias gubernamentales son contratistas o subcontratistas.

5.3 Propietario único / Propietario legítimo

Como regla general, la Ley Davis-Bacon se aplica a los obreros y mecánicos que se definen específicamente en la Ley. Esta definición establece que las personas contratadas en su capacidad administrativa o profesional no están sujetas a los requisitos de la Ley Davis-Bacon que se incluyen en 29 C.F.R. Parte 541. Cuando el propietario que opera su propio negocio legítimo es quien realiza el trabajo de un obrero o mecánico, esa persona no tiene que pagarse el salario prevaleciente aplicable que establece la Ley Davis-Bacon.

Las reglamentaciones enunciadas en 29 C.F.R. Parte 541 definen y delimitan las exenciones para los distintos tipos de empleados. Un empleado contratado en su capacidad de ejecutivo legítimo, lo que incluye un "empleado que es propietario legítimo de por lo menos un veinte por ciento (20%) de participación en el capital de la empresa en la cual está empleado, independientemente de si la empresa es una corporación u otro tipo de organización y de quién participa activamente en su administración (según se define en 29 C.F.R. § 541.102)"¹², se considera como un ejecutivo legítimo exento no sujeto a los requisitos salariales de la Ley DBRA.

Una persona que tienen una participación de un veinte por ciento (20%) o más en un negocio y que tiene que trabajar largas horas, no toma decisiones administrativas, no supervisa a ningún empleado y no tiene autoridad sobre el personal, no cualifica para la exención ejecutiva. Manual 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 11, 11-2, 2/2012.¹³ El HUD

¹² 29 C.F.R. § 541.101.

¹³ Departamento de la Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos, (Febrero del 2012) *Federal Labor Standards Requirements in Housing and Urban Development Programs*, Handbook 1344.1 Rev. 2, <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C11SECH.PDF>

no permite que los empresarios no exentos que trabajan solos (p. ej., los que trabajan por cuenta propia, subcontratistas, propietarios únicos) certifiquen el pago de sus propios salarios. Dichos propietarios deben incluirse en el informe de nómina certificado del patrono responsable, es decir, la entidad bajo cuyo auspicio la persona realiza el trabajo cubierto. Manual 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 11, 11-20(B), 2/2012.¹⁴

La entidad contratante es responsable de determinar, durante el proceso del contrato, si la persona con la que establece el contrato pertenece realmente a una categoría exenta. Como parte de este proceso, todos los documentos y registros deben mantenerse y hacerse formar parte del expediente del contrato.

5.4 Orden Ejecutiva Núm. 13658

Bajo la Orden Ejecutiva Núm. 13658 – “Para establecer un salario mínimo para los contratistas” (12 de febrero 2014) y el Registro Federal, Vol. 84, Núm. 182, 84 FR 49345, publicado el 19 de septiembre de 2019, para el año natural 2020 se aplica un salario mínimo de \$10.80 para todos los contratos sujetos a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon en los cuales el contrato se firmó (y se emitió cualquier licitación) a partir del 1 de enero de 2015.

La Orden Ejecutiva Núm. 13658 se aplica a contratos suscritos por el “gobierno federal”, definido en las reglamentaciones como una “agencia o instrumentalidad de los Estados Unidos que suscribe un contrato de conformidad con la autoridad que le confiere la Constitución o las leyes de los Estados Unidos”. 29 C.F.R. § 10.2.

La Orden Ejecutiva Núm. 13658 no cubre contratos suscritos por el Distrito de Columbia, cualquier territorio o posesión de los Estados Unidos o cualquier agencia reguladora independiente, según se define en 44 U.S.C. § 3502(5).

Si un contrato está cubierto por la Orden Ejecutiva Núm. 13658, el contratista debe pagar a todos los trabajadores en cualquiera de las clasificaciones enumeradas en esta determinación de salario por lo menos \$10.80 por hora (o la tasa salarial aplicable que se indica en esta determinación de salario, si es mayor) por todas las horas dedicadas a la ejecución del contrato durante el año natural 2020. Si este contrato está cubierto bajo la Orden Ejecutiva Núm. 13658 y una clasificación que se considera necesaria para el desempeño del trabajo descrito en el contrato no figura en esta determinación salarial, el contratista debe pagar a los trabajadores de dicha clasificación por lo menos la tasa salarial determinada mediante el proceso de ajuste establecido en 29 C.F.R. § 5.5(a)(1)(ii) (o la tasa de salario mínimo establecida en la Orden Ejecutiva Núm. 13658, si es mayor que la tasa salarial ajustada). La tasa de salario mínimo de la Orden Ejecutiva Núm. 13658 se ajustará anualmente. Se debe tener en cuenta que la Orden Ejecutiva

¹⁴ Id. <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C11SECH.PDF>

Núm. 13658 se aplica a los tipos de contratos antes mencionados y suscritos por el gobierno federal que están sujetos a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon, pero no aplica a contratos que solo están sujetos a las Leyes Relacionadas a la Ley Davis Bacon, incluidas las que se indican en 29 C.F.R. § 5.1(a) (2-60).

En www.dol.gov/whd/govcontracts se puede obtener información adicional sobre los requisitos para los contratistas y las protecciones a los trabajadores bajo la Orden Ejecutiva Núm. 13658.

En el caso de Vivienda y todos los recipientes y contratistas, esta tarifa no se aplicará a los contratos otorgados.

5.5 Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 de Puerto Rico

La Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 de Puerto Rico garantiza que se provea a los residentes de Puerto Rico una norma salarial justa en vista de la norma salarial federal extremadamente baja que establece la Ley Davis-Bacon para la Isla en comparación con el resto de los Estados Unidos.¹⁵

La Sección 3 de la Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 establece que “[e]n el caso de que la cuantía del contrato sea mayor de dos (2) millones de dólares, todo proyecto de construcción financiado total o parcialmente con fondos del Gobierno de Puerto Rico, sus agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas deberá contar con un Acuerdo Laboral de Proyecto para sus empleados.

La Sección 6 establece que, “[l]as disposiciones de esta Orden Ejecutiva deberán formar parte de las comunicaciones que emitan las agencias solicitando propuestas o licitaciones de subastas para la contratación de cualquier asunto sujeto a las disposiciones de esta Orden Ejecutiva. Los contratos entre el Gobierno y sus contratistas deberán incluir el requisito de que los subcontratistas cumplan a su vez con los requisitos de esta Orden Ejecutiva”.

La Sección 7 estipula que, “[e]sta Orden Ejecutiva se interpretará con el máximo alcance posible dentro de las disposiciones de la ley que se apliquen a la contratación de servicios no profesionales. Disponiéndose que, para los fines de esta orden ejecutiva,

¹⁵ La Orden Ejecutiva Núm. 2018-033, <https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/OE-2018-033.pdf>, solo será de aplicación para el primer Acuerdo de Subvención CDBG-DR, 17 de septiembre de 2018, el cual está disponible en: <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/download/cdbg-dr-grant-agreement-1-5b-2/?wpdmml=3415&refresh=5e8c9106766de1586270470>.

No obstante, el Segundo Acuerdo de Subvención CDBG-DR, 21 de febrero de 2020, el cual está disponible en <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/download/cdbg-dr-grant-agreement-1-7b-8-2b/?wpdmml=8661&refresh=5e8c909856f461586270360>, dispone que, “con respecto a los costos de labor de construcción derivados del salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva 2018-033 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el destinatario de los fondos no deberá tomar en consideración la tasa de salario mínimo establecida por la Orden Ejecutiva 2018-033 para contratos de construcción suscritos por el Gobierno al determinar si un salario es razonable de acuerdo con los factores expuestos en 2 C.F.R. § 200.404”.

un proyecto de construcción encargado por el Gobierno para cumplir con las operaciones, funciones, servicios o responsabilidades de una agencia, instrumentalidad o corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico o para el diseño, desarrollo, financiamiento, mantenimiento u operación de sus instalaciones, se considerará como un proyecto de construcción financiado parcialmente por dicho Gobierno".

5.6 Orden Ejecutiva 2020-075

El 30 de septiembre de 2020, la Gobernadora de Puerto Rico, aprobó una Orden Ejecutiva posterior relacionada a la Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 (OE-2018-033). La Orden Ejecutiva de Puerto Rico Núm. 2020-075 implementa la suspensión temporera y prospectiva de la OE-2018-033, como consecuencia del efecto adverso que han tenido en la industria de la construcción las medidas de cierre y distanciamiento tomadas en respuesta a la emergencia decretada por el COVID-19. Durante el período de suspensión de la OE-2018-033, un grupo de trabajo integrado por el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (**DTRH**), el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, el Departamento de la Vivienda, la Oficina Central de Recuperación, Reconstrucción y Resiliencia (**COR3**, por sus siglas en inglés), la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y los miembros del sector privado, en conjunto con cualquier otra agencia que consideren pertinente y el sector privado, tienen la tarea de realizar los estudios y evaluaciones correspondientes, y emitirán una recomendación sobre una posible derogación o enmienda de la OE-2018-033 y las Guías Interpretativas emitidas por el DTRH en su Carta Circular Núm. 2018-001. Esta política se actualizará aún más una vez que las recomendaciones finales o la información adicional estén disponibles.

6 Funciones y responsabilidades de cumplimiento bajo la Ley Davis-Bacon

Todos los contratistas directos de Vivienda, subrecipientes y contratistas de los subrecipientes son responsables de considerar los costos relacionados con el cumplimiento de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas y las determinaciones salariales correspondientes. Vivienda es responsable de promover y vigilar el cumplimiento de los contratistas con las normas de la Ley Davis-Bacon.

6.1 Responsabilidades de supervisión de Vivienda

Como recipiente de los fondos, Vivienda llevará a cabo la supervisión y monitoreo de los programas para los cuales aplica la Ley Davis-Bacon, al ejercer las siguientes funciones:

1. El Programa CDBG-DR de Vivienda ha designado el personal encargado de velar por el cumplimiento de las normas laborales, que será responsable de revisar semanalmente las nóminas certificadas de los programas y proyectos

correspondientes y trabajará en coordinación con los Puntos de Contacto (**POC**, por sus siglas en inglés) de Vivienda para comunicar sus opiniones y comentarios a los recipientes y/o a sus contratistas.

2. Confirmar las disposiciones específicas sobre normas laborales que se aplican al proyecto (p. ej., los requisitos de la Ley Davis-Bacon sobre salarios y rendición de informes, la Ley CWHSSA).
3. Asegurarse de que las normas aplicables vigentes de la Ley Davis-Bacon relacionadas con las decisiones salariales y contractuales se incorporen en el contrato de construcción (p.ej., las especificaciones de construcción).
4. Realizar una conferencia inicial con los contratistas principales y subcontratistas previo a la construcción. Brindar apoyo técnico a los subrecipientes, contratistas principales y subcontratistas en lo concerniente a los salarios prevalecientes y los requisitos de rendición de informes.
5. Identificar y procesar las solicitudes para clasificaciones adicionales y tasas salariales, según sea necesario, para la construcción del proyecto.
6. Garantizar el cumplimiento con los requisitos mediante la realización periódica de verificaciones aleatorias de las nóminas certificadas presentadas y otros documentos relacionados, incluida una comparación entre los datos sobre entrevistas realizadas in situ y los informes de nómina certificados (**CPR**, por sus siglas en inglés), para verificar el cumplimiento de las normas laborales y solicitar información adicional cuando sea necesario o rechazar las nóminas presentadas según corresponda.
7. Implementar un sistema para que los subrecipientes y los contratistas añadan su información de nómina semanalmente.
8. Mantener políticas tales como el documento, procedimientos, formularios y registros vigentes que demuestren que los subrecipientes y contratistas están informados y han recibido asistencia técnica con respecto a las normas laborales.
9. Asegurarse de que no se otorgue ningún contrato a un contratista que haya sido inhabilitado o excluido o que no sea elegible para participar en programas federales, al implementar métodos para verificar la firma, ejecución y actualizaciones de los contratos de otras áreas programáticas de Vivienda.
10. Exigir a los subrecipientes que utilizan fondos CDBG-DR que adopten estas políticas para incluir cláusulas sobre normas laborales y determinación de salarios en todos los contratos de construcción sujetos a las disposiciones de las normas laborales.¹⁶ Véase la cláusula en el Apéndice A.
11. Recibir y transmitir informes de cumplimiento con las normas laborales al Departamento del Trabajo federal y al HUD.

¹⁶ *Labor Standards - Davis-Bacon and Related Acts Clauses to include in construction contracts*. Fragmento del Formulario 5370 del HUD incluido a continuación en el Apéndice A.

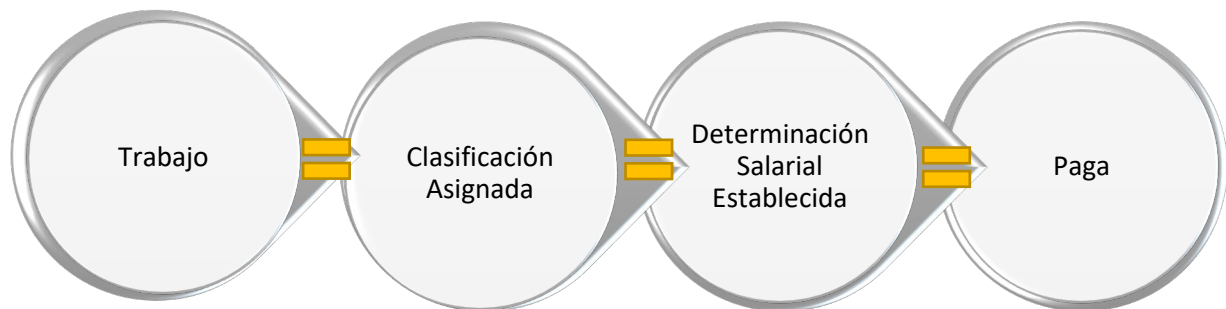
12. Imponer la remisión de posibles investigaciones criminales/complejas, inhabilitación y/o indemnización al HUD por daños derivados del incumplimiento bajo la Ley CWHSSA, mediante la provisión al HUD de un resumen de los hallazgos, una lista de salarios adeudados, los avisos emitidos al contratista, el aviso de intención de evaluar los daños y la implementación de la orden final de indemnización por daños derivados del incumplimiento.
13. Establecer un proceso de gestión de quejas o reclamaciones y asegurar que las quejas de los trabajadores se atiendan con prontitud.
14. Supervisar el desempeño de los subrecipientes y contratistas.
15. Imponer medidas para corregir los errores identificados, lo que incluye, pero no se limita a:
 - a. La clasificación errónea de obreros y mecánicos.
 - b. Si la paga real es menor que el salario total prevaleciente, incluidos los beneficios marginales, por todas las horas trabajadas (incluidas las horas extra).
 - c. Fotocopia o facsímil de la Declaración de Cumplimiento.
 - d. Mantenimiento inadecuado de registros, tal como no contar todas las horas trabajadas por una persona o no registrar las horas trabajadas en dos o más clasificaciones en un día.
 - e. Información de nómina incompleta.
 - f. No enviar las nóminas semanales, incluso para las semanas donde no hubo trabajo.
 - g. Presentar una Declaración de Cumplimiento para múltiples semanas de trabajo.
 - h. Otras autorizaciones de deducciones no completadas.
 - i. Firma no autorizada en la Declaración de Cumplimiento.
 - j. Programas de aprendizaje no documentados adecuadamente.
16. Identificar posibles violaciones intencionales mediante verificaciones aleatorias y/o entrevistas a los empleados. Dar seguimiento a posibles violaciones intencionales mediante cuestionarios para los empleados y otras técnicas para identificar casos para investigación.
17. Preparar informes sobre todas las actividades de control y cumplimiento.
18. Disponer de las cuentas de depósito/ cuentas de garantía ("escrow") establecidas para propósitos de las normas laborales.
19. Establecer y mantener toda la documentación de todas las actividades de administración y cumplimiento de las normas laborales durante no menos de **tres (3) años** luego de completarse la construcción o de la disposición final de cualquier asunto de cumplimiento, lo que sea posterior.

6.1.1 Entrevistas de seguimiento

Vivienda puede hacer arreglos para realizar entrevistas¹⁷ (Formulario HUD-11) para validar la información de nómina. El personal del HUD y/o de Vivienda puede llevar a cabo las entrevistas con un trabajador en el lugar de la obra, luego de un período de observación, y comparar la entrevista con la nómina certificada correspondiente para verificar la precisión de la información. Toda la información que ofrezca el trabajador se mantendrá confidencial a menos que el trabajador autorice que se comparta dicha información.

Vivienda utilizará este método para comparar el trabajo que se está llevando a cabo con la clasificación asignada y con la lista correcta de determinación salarial y verificar la paga que está recibiendo el trabajador, con el fin de garantizar el cumplimiento. De descubrirse alguna discrepancia, esta se investigará y se resolverá debidamente.

Al supervisar e investigar el cumplimiento, se debe seguir la siguiente estructura lógica para determinar y evaluar el trabajo y la paga:



6.2 Responsabilidades de implementación de los subrecipientes

Todos los subrecipientes que participan en proyectos CDBG-DR para los cuales se aplican los requisitos de la Ley Davis-Bacon llevarán a cabo lo siguiente:

1. Los subrecipientes deben designar el personal encargado de revisar, velar por el cumplimiento y hacer comentarios y observaciones a los contratistas directos, para asegurarse de que se utilice y se envíe a Vivienda la tasa salarial correcta.

¹⁷ Para estas entrevistas se puede utilizar el formulario oficial HUD-11, que está disponible en: <https://www.hud.gov/sites/dfiles/OCHCO/documents/11.pdf> y <https://www.hud.gov/sites/dfiles/OCHCO/documents/11SP.pdf> (versión en español).

2. Los subrecipientes tienen la responsabilidad de enviar las nóminas certificadas de todo contrato directo que esté bajo un contrato cubierto. También tienen la responsabilidad de asegurar que se envíen las nóminas certificadas.
3. Los subrecipientes tienen la responsabilidad de supervisar directamente a sus contratistas y a sus respectivos obreros y mecánicos.
4. Los subrecipientes deben verificar y llevar a cabo de manera proactiva los procedimientos de Garantía de Calidad/Control de Calidad (**QA/QC**) de las revisiones que realizan sus equipos para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de las normas laborales.
5. Los subrecipientes tienen la responsabilidad de hacer comentarios y observaciones para asegurar que se corrija la remuneración insuficiente.
6. Los subrecipientes deben presentar informes de ejecución e impartir adiestramiento y asistencia técnica según sea necesario.
7. Los subrecipientes deben cumplir con los requisitos de retención de registros, según se establece en la Política sobre Manejo, Administración y Accesibilidad de Documentos (**Política RKMA**, por sus siglas en inglés), y garantizar que toda la documentación esté siempre disponible para cualquier visita de seguimiento interna o externa.

6.3 Responsabilidades de implementación de los contratistas

Con el fin de garantizar el cumplimiento en los programas y servicios del Programa CDBG-DR, los contratistas deben implementar las siguientes actividades:

1. Asistir a la conferencia inicial con Vivienda previo a la construcción, para asegurar que reciban capacitación y se familiaricen con los requisitos de la Ley Davis-Bacon, además de asegurar que se utilicen desde el principio las tasas salariales correctas.
2. Los contratistas deben participar activamente en adiestramientos y solicitar asistencia técnica antes y durante la construcción.
3. Velar por el cumplimiento de los requisitos durante el transcurso del proyecto de construcción.
4. Mantener documentación adecuada de sus registros y de los registros de sus subcontratistas para demostrar el cumplimiento con los requisitos de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas. La siguiente es una lista preliminar:
 - a. Mantener registros básicos, lo que incluye información clave de los obreros y mecánicos, tales como su nombre, dirección y número de Seguro Social.
 - b. Informes de nómina certificados que contengan la información requerida, tal como el nombre del empleado, el número de identificación individual de 4 dígitos, las clasificaciones laborales, las tarifas de pago por hora y las tasas de aportación o costos anticipados de los beneficios marginales,

- cantidad de horas trabajadas por día y por semana, incluidas las horas extra; ingresos brutos, deducciones realizadas y salarios netos pagados.
- c. Evidencia relacionada con programas de beneficios marginales.
 - d. Mantener información detallada con respecto a los programas de aprendizaje/capacitación, si corresponde. Dicha evidencia puede incluir la aprobación de un programa de aprendizaje o de formación, el registro de cada aprendiz o empleado en formación, y las proporciones y tasas salariales aplicables incluidas en el programa.
5. Rendición de informes semanales de nómina acompañados de una Declaración de Cumplimiento con las firmas manuscritas originales.
 6. Los contratistas tienen que exhibir el afiche WD-1321¹⁸ sobre la Ley Davis-Bacon y la escala salarial relevante en un lugar visible y de fácil acceso en el lugar de trabajo.
 7. Los contratistas deben impartir capacitación adicional a su personal según sea necesario para garantizar la ejecución eficaz de su deber de verificar la nómina.
 8. Los contratistas y sus recipientes tienen que cumplir con los requisitos de retención de registros (registros de nómina y toda la documentación de apoyo) durante cinco (5) años luego de la fecha de finalización del proyecto.

De igual forma, Vivienda exhorta a todos los contratistas a consultar los recursos disponibles de la guía "Davis-Bacon Labor Standards – A Contractor's Guide to Prevailing Wage Requirements for Federally-Assisted Construction Projects" del HUD, que les ayudará a entender las leyes y reglamentaciones de la Ley Davis-Bacon.¹⁹

7 Determinación salarial bajo la Ley Davis-Bacon

Los salarios establecidos en la Ley Davis-Bacon "se basan en los salarios que el Secretario del Trabajo determina que son prevalecientes para los tipos de obreros y mecánicos que trabajan en proyectos de carácter similar al trabajo por contrato" en un área local. 40 U.S.C. § 3142. El Departamento del Trabajo federal establece y publica estas determinaciones salariales en <https://beta.sam.gov/help/wage-determinations>.

Todos los contratos cubiertos deben incluir cláusulas sobre las normas laborales de la Ley Davis-Bacon y las determinaciones salariales correspondientes dependiendo del tipo de construcción, según se detalla en esta sección.

¹⁸ Every employer performing work covered by the labor standards of The Davis-Bacon and related Acts shall post a notice (including any applicable wage determination) at the site of the work in a prominent and accessible place where it may be easily seen by employees. The official DOL poster can be accessed at: <https://www.dol.gov/whd/programs/dbra/wh1321.htm>

¹⁹ HUD's Davis-Bacon Labor Standards – A Contractor's Guide to Prevailing Wage Requirements for Federally-Assisted Construction Projects: <https://files.hudexchange.info/resources/documents/Making-Davis-Bacon-Work-Contractors-Guide-Prevailing-Wage-Requirements.pdf>.

7.1 Categorías de trabajo

El Departamento del Trabajo federal establece las decisiones salariales de la Ley Davis-Bacon para cuatro (4) categorías generales de trabajo de construcción:

Construcción residencial

La construcción residencial se define como los proyectos que involucran la construcción, modificación o reparación de viviendas unifamiliares o edificios de apartamentos de no más de cuatro (4) pisos. La definición incluye todos los elementos secundarios, tales como trabajo en el sitio de la obra, áreas de estacionamiento, instalaciones de servicios básicos, calles y aceras, salvo que exista una práctica establecida en el área que demuestre lo contrario.

Véase, *Davis-Bacon Act WD # PR20200003 Residential*²⁰, publicada el 3 de enero de 2020.

Construcción de edificios

La construcción en edificios incluye edificios de apartamentos de más de cuatro (4) pisos y demás recintos cerrados con acceso a pie destinados a albergar personas, maquinaria, equipo o suministros, incluidos elementos secundarios tales como la nivelación, pavimentación e instalaciones de servicios básicos. Los ejemplos incluyen edificios de apartamentos de gran altura, hogares de envejecientes y centros de convalecencia, centros comunitarios, estaciones de bomberos, edificios comerciales y residencias universitarias. Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos. Febrero de 2012. *Federal Labor Standards Requirements in Housing and Urban Development Programs*. Manual Núm. 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 3, 3-2, 2/2012.²¹

Véase, *Davis-Bacon Act WD # PR20200001 Building*²², publicada el 3 de enero de 2020.

Construcción de carreteras

La construcción de carreteras incluye la construcción, modificación o reparación de carreteras, calles, autopistas, callejones, áreas de estacionamiento, aceras y otros proyectos similares no relacionados con la construcción residencial, construcción de edificios o construcción pesada.

Por ejemplo, la reparación de calles y áreas de estacionamiento en un área residencial que se lleva a cabo aparte de cualquier otro trabajo de construcción está sujeta a las tarifas salariales de la construcción de carreteras. No obstante, las calles, áreas de

²⁰ Davis-Bacon Wage Determination # PR20200003: <https://beta.sam.gov/wage-determination/PR20200003/0#document>

²¹ <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>

²² Davis-Bacon Wage Determination # PR20200001: <https://beta.sam.gov/wage-determination/PR20200001/0#document>.

estacionamiento y aceras instaladas durante la construcción nueva de apartamentos residenciales se consideraría como secundaria al trabajo de construcción residencial y se llevaría a cabo de conformidad con la decisión salarial residencial que corresponde al proyecto.

Véase, *Davis-Bacon Act WD # PR20200002 Highway*²³, publicada el 3 de enero de 2020.

Construcción pesada

Los proyectos de construcción pesada son los que no están clasificados propiamente como "construcción residencial", "construcción de edificios" o "construcción de carreteras". Algunos ejemplos incluyen torres de antenas, canales, proyectos de drenaje e irrigación, alcantarillados sanitarios y pluviales, tuberías principales de agua y tuberías de suministro (no secundarias a otras construcciones) y tanques de almacenaje.

Véase, *Davis-Bacon Act WD # PR20200002 Heavy*²⁴, publicada el 3 de enero de 2020.

Las determinaciones salariales más recientes y sus enlaces correspondientes se proveen en las notas al pie de esta página. Los contratistas son responsables de verificar las tarifas salariales más recientes que se aplican al proyecto. Manual Núm. 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 3, 3-3, 2/2012.²⁵

7.2 Decisiones salariales generales y decisiones salariales por proyecto

Decisiones salariales generales

La mayoría de las decisiones salariales de la Ley Davis-Bacon son "decisiones salariales generales", también denominadas "decisiones de área". Por lo general, el Departamento del Trabajo federal publica las decisiones salariales generales²⁶ anualmente y estas pueden modificarse o sustituirse durante el año. El Departamento del Trabajo federal actualiza y publica las decisiones salariales los viernes. El sitio web oficial para publicar las decisiones salariales generales, así como sus modificaciones y decisiones salariales supersedeas²⁷ es: <https://beta.sam.gov/>.

El personal de Relaciones Laborales y los Administradores de Cumplimiento Laboral (**LCA**, por sus siglas en inglés) pueden utilizar decisiones salariales generales sin aviso o aprobación previa del Departamento del Trabajo. La mayoría de las decisiones

²³ Davis-Bacon Wage Determination # PR20200002: <https://beta.sam.gov/wage-determination/PR20200002/0#document>.

²⁴ Davis-Bacon Wage Determination # PR20200002: <https://beta.sam.gov/wage-determination/PR20200002/0#document>.

²⁵ <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>

²⁶ Decisiones salariales generales, también conocidas como "decisiones de área".

²⁷ Supersedeas - Latín para "desistirás"; una orden de un tribunal de apelaciones que ordena a un tribunal inferior que no haga cumplir ni proceda con un fallo o sentencia en espera de la decisión sobre la apelación o hasta que se dicte una orden adicional del tribunal de apelaciones.

salariales de la Ley Davis-Bacon que están publicadas y disponibles son decisiones salariales generales.

Decisiones salariales por proyecto

Si no se publica una decisión salarial adecuada (según la ubicación, el carácter del trabajo y/o la profesión específica requerida) en las decisiones salariales generales, Vivienda solicitará al Departamento del Trabajo federal una decisión salarial por "proyecto". Las decisiones salariales por proyecto son válidas durante 180 días a partir de la fecha original de emisión del Departamento del Trabajo. Las fechas de emisión y expiración se indicarán en la portada de la decisión salarial. Al igual que las decisiones salariales generales, las decisiones salariales por proyecto pueden sufrir modificaciones.

Nota: Las decisiones salariales por proyecto pueden aplicarse aunque se haya publicado una determinación salarial general que cubra la ubicación geográfica y el carácter del trabajo.²⁸ Manual Núm. 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 3 3-4 (B) 2/2012.²⁹

La decisión salarial por proyecto debe solicitarse al Departamento del Trabajo federal caso por caso. Para solicitar una decisión salarial por proyecto, Vivienda deberá completar el Formulario Estándar (**SF**)-308³⁰, *Request for Determination and Response to Request*, y enviarlo a la Oficina Nacional del Departamento del Trabajo federal y debe esperar aproximadamente treinta (30) días para recibir dicha decisión.

7.3 Fecha de fijación de la decisión salarial

Las decisiones salariales generales y por proyecto, según correspondan, entran en vigor o se fijan ("lock-in") en un momento específico para un contrato o proyecto en particular. En la mayoría de los casos, esto ocurre no más tarde de la fecha en que comienza la construcción.

Una vez que se "fija" una decisión para un contrato o proyecto específico, las modificaciones o sustituciones subsiguientes a una decisión salarial no son efectivas para dicho contrato o proyecto. No obstante, se considerará la vigencia de las modificaciones y sustituciones realizadas antes de la fecha de fijación. Se dará

²⁸ Ejemplo: Un proyecto solamente conlleva el reemplazo del techo en un edificio de apartamentos de cuatro (4) pisos y la única clasificación necesaria para el trabajo es la de Techador. Se publica una decisión salarial general para construcción residencial en el condado donde está ubicado el proyecto. Sin embargo, la decisión salarial general no incluye la clasificación y la tasa salarial de Techador. En este caso, la decisión salarial general no es relevante al reemplazo del techo y se debe solicitar una decisión salarial por proyecto al Departamento del Trabajo federal.

²⁹ <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>

³⁰ Los formularios y afiches del Departamento del Trabajo federal acerca de la Ley DBRA están disponibles en: <https://www.dol.gov/whd/programs/dbra/forms.htm>; el formulario "Request for Wage Determination and Response to Request", DBRA SF-308, del Departamento del Trabajo federal está disponible en: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/sf308x.pdf>. Se incluyen como Apéndice C.

seguimiento a las decisiones salariales por proyecto para asegurar que la fecha de "fijación" sea antes de que venza la decisión salarial del proyecto. La fecha de "fijación" también se conoce como la "fecha de entrada en vigor". Manual Núm. 1344.1, Rev2, Capítulo 3, 3-10, 2/2012.³¹

Las decisiones salariales generales y por proyecto entrarán en vigor ("locked-in") en la fecha en que se otorga el contrato o en la fecha en que comience la construcción, lo que ocurra primero, excepto en las siguientes situaciones:

- Contratos suscritos de conformidad con la licitación competitiva – Las decisiones salariales generales se fijarán en la fecha en que se abra la licitación, disponiéndose que el contrato se adjudique dentro de **noventa (90) días** luego de la apertura de la licitación. Si el contrato se adjudica más de **noventa (90) días después** de la apertura de la licitación, se debe actualizar una decisión salarial general a la fecha de la adjudicación, a menos que se obtenga una extensión. Deberá fijarse una decisión salarial por proyecto en el momento de la adjudicación del contrato. Las modificaciones a una decisión salarial general o por proyecto publicadas en www.beta.sam.gov o recibidas por el HUD antes de la fecha de fijación tendrán vigencia con respecto al contrato o proyecto.
- Excepción para procedimientos de licitación competitiva SOLAMENTE – Una modificación a una decisión salarial general o por proyecto publicada o recibida menos de **diez (10) días** antes de la apertura de la licitación podrán pasarse por alto si se determina que no existe una cantidad de tiempo razonable para notificar a los posibles licitadores sobre dicha modificación antes de la apertura de la licitación. Se debe registrar dicho hallazgo en el expediente del contrato o proyecto. Manual Núm. 1344.1, Rev2, Capítulo 3, 3-10(A), 2/2012.³²

7.4 Cómo determinar el cálculo de la tasa de salario mínimo

La tasa mínima se compone de la tasa salarial básica por hora más los beneficios marginales pagados. Esto no incluye pagos estipulados para impuestos federales y estatales, seguro social, etc. La tarifa básica por hora (**BHR**, por sus siglas en inglés) se establece de acuerdo a la clasificación del trabajo – techador, obrero, electricista, plomero, etc. Los trabajadores pueden laborar bajo distintas clasificaciones en un mismo día cuando el contratista debe dividir el día en dos (2) clasificaciones laborales separadas y pagar de acuerdo a las determinaciones salariales de cada clasificación.

Los beneficios marginales son pagos realizados al fondo, plan o programa de un fideicomisario o un tercero como beneficio legítimo para el empleado. Esto puede

³¹ <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>

³² <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>

incluir beneficios tales como seguro de vida, seguro médico, pensión, vacaciones, días feriados, licencia por enfermedad u otros beneficios.

La Ley Davis-Bacon permite que los beneficios marginales sean un componente de la determinación de salario prevaleciente, siempre y cuando la combinación de los salarios con los beneficios marginales sea igual o mayor que la tasa de determinación salarial de la Ley Davis-Bacon. Al asegurar esto, se garantiza que el contratista cumpla con lo estipulado en la Orden Ejecutiva 2018-033.

Los contratistas tienen la opción de pagar la tarifa básica por hora y los beneficios marginales en efectivo o pueden pagar la tarifa básica por hora directamente al empleado y aportar pagos a un plan de beneficios marginales.

Los trabajadores deben completar un formulario de "Autorización para Realizar Deducciones" en el que indiquen que tienen conocimiento de que se están realizando las deducciones de nómina permisibles sin presentar una solicitud o solicitar la aprobación del Secretario del Trabajo.

7.5 Envío de las nóminas certificadas

Los contratistas y subcontratistas que realizan trabajos en contratos de construcción financiados o subvencionados con fondos federales tienen que responder a los requisitos de recopilación de información que se estipulan en 29 C.F.R. § 3.3, 5.5(a). La Ley Copeland requiere que los contratistas y subcontratistas proporcionen un informe semanal de los salarios pagados a cada empleado durante la semana anterior. 40 U.S.C. § 3145. Las reglamentaciones del Departamento del Trabajo federal, según se dispone en 29 C.F.R. § 5.5(a)(3)(ii), requieren que los contratistas envíen semanalmente una copia de sus nóminas a la agencia federal que contrata o que financia el proyecto de construcción, junto con una "Declaración de Cumplimiento" firmada que indique que las nóminas son correctas y están completas y que se le ha pagado a cada obrero o mecánico no menos de la tasa salarial prevaleciente que se indica en la Ley Davis-Bacon para el trabajo realizado. El Departamento del Trabajo y las agencias contratantes federales que reciben esta información verifican la información para determinar si los empleados han recibido los salarios y los beneficios marginales requeridos por ley.

Vivienda establecerá un sistema para la recopilación de información de nóminas certificadas según descrito. La siguiente es una lista de la información que se solicitará en la certificación de nómina por cada empleado que trabaje en un proyecto CDBG-DR:

- Información del contratista o subcontratista
 - Nombre y dirección de la compañía

- Número de nómina
- Fecha en que termina la semana
- Proyecto y ubicación
- Número de proyecto o de contrato
- Nombre y Número de Identificación Individual de cada trabajador por cada semana de nómina semanal presentada
- Cantidad de exenciones de retención, de ser necesario
- Descripción del trabajo realmente realizado por cada obrero o mecánico bajo la clasificación laboral (consultar la lista de clasificaciones y salario mínimo que se establece en las especificaciones del contrato, de ser necesario).
 - Si se considera necesario establecer clasificaciones adicionales, la unidad especializada en salarios y en asuntos relacionados con la Ley Davis-Bacon de Vivienda brindará orientación.
 - Si una persona figura como que ha trabajado en más de una clasificación, deberá presentarse un desglose preciso de las horas trabajadas en cada clasificación según se demuestra en entradas separadas en los documentos de nómina presentados.
- La información sobre horas trabajadas debe indicar el día, la fecha y la hora, así como las horas extra trabajadas, según corresponda.
 - En todos los contratos sujetos a las disposiciones de la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato, anote las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana como "horas extra".³³
 - Reflejar el total de horas trabajadas.
- La tasa de pago (incluidos los beneficios marginales pagados en efectivo): Las horas regulares de cada empleado, la tarifa pagada por horas regulares trabajadas y los beneficios marginales pagados en efectivo, si alguno. Al registrar la tarifa por horas regulares, el pago de beneficios marginales en efectivo puede aparecer aparte de la tarifa básica por hora.
- Si se pagan horas extra, se debe mostrar la tarifa por horas extra pagadas, además de los beneficios marginales pagados en efectivo, si alguno, de cada empleado. La Ley CWHSSA exige el pago de no menos una vez y media la tarifa básica o regular por las horas extra trabajadas si el contrato principal es por más de \$100,000.
- Además de pagar no menos de la tarifa predeterminada para la clasificación en la que trabaja la persona, el contratista debe pagar las sumas predeterminadas como beneficios marginales en la decisión salarial que se hace formar parte del

³³ La Ley Núm. 4-2017, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", define las horas extra como horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas por día natural, así como las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas durante la semana de trabajo, las horas trabajadas durante el período en el que un negocio debe estar cerrado al público por ley, las horas trabajadas durante el día de descanso, o según se define en un convenio colectivo.

contrato para planes, fondos o programas de beneficios marginales aprobados, o deberá pagar dichos beneficios marginales en efectivo.

- Se debe indicar el ingreso bruto devengado en "este Proyecto". Si parte del salario semanal de un trabajador se devengó en otros proyectos que no son el que se describe en el formulario de nómina presentado, dicho ingreso se debe reflejar en un área separada titulada "Todos los proyectos".
- Se deben indicar todas las deducciones realizadas al ingreso bruto devengado en "Todos los proyectos". Todas las deducciones deben hacerse de acuerdo con las disposiciones de la Ley Copeland, 29 C.F.R. Parte 3. Si una persona realizó otros trabajos además del proyecto, esto se debe reflejar en las deducciones a su salario bruto semanal y se debe indicar que las deducciones se basaron en su salario bruto.
- Se debe indicar el salario neto pagado para esa semana.
- Se deben calcular correctamente los totales.
- Es necesario completar la declaración de cumplimiento e incluir la firma original, sujeto a las penalidades estipuladas en 18 U.S.C. § 1001, en específico, una multa, posible encarcelamiento durante no más de **cinco (5) años**, o ambas penas. Por consiguiente, la parte que firma la declaración debe tener conocimiento de los hechos representados como ciertos.
- Los contratistas deben indicar todos los beneficios marginales requeridos. Si se realizan pagos por beneficios marginales a planes, fondos, o programas aprobados en cantidades no menores que las determinadas en la decisión salarial correspondiente del Secretario del Trabajo, los formularios de nómina y los talonarios de los cheques deben indicar la tarifa básica por hora y la tarifa de horas extra pagada a cada empleado.
- Contratistas que no pagan beneficios marginales – Si no se pagan todos los beneficios marginales a través de planes, fondos o programas aprobados en las cantidades determinadas en la decisión salarial correspondiente del Secretario del Trabajo, se debe pagar las sumas restantes de beneficios marginales a cada obrero y mecánico e incluir en la partida de "horas regulares" de la columna "Tarifa de pago" del formulario de nómina una cantidad no menor de la tarifa predeterminada para cada clasificación, además de la suma determinada por beneficios marginales para cada clasificación en la decisión salarial correspondiente. Debido a que no es necesario pagar tiempo y medio al pagar beneficios marginales en efectivo, la tarifa de horas extra no debe ser menor que la suma de la tarifa básica predeterminada más el recargo de medio tiempo que se aplica a la tarifa básica o regular, más la cantidad de efectivo requerido en sustitución de beneficios marginales a la tarifa de horas regulares.
- Se deben indicar todas las excepciones aplicables al proyecto.

- Todo contratista que realiza pagos a planes, fondos o programas aprobados de beneficios marginales en cantidades menores de lo que exige la determinación salarial está obligado a pagar la diferencia directamente al empleado.
- Todo cálculo de horas extra también debe estar reflejado, incluso en el caso de los contratistas que no pagan beneficios marginales.

8 Programas de aprendizaje

A los aprendices y empleados en formación se les puede pagar menos de la tasa salarial establecida en la Determinación Salarial correspondiente, siempre y cuando estén inscritos en un programa de aprendizaje o de capacitación aprobado. Por lo general, a los aprendices se les paga un porcentaje de la determinación salarial con base en el tiempo que pasan en el programa. Los programas aprobados son los que se han registrado en la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento del Trabajo de EE.UU. o con una agencia estatal de aprendizaje en Puerto Rico, según designada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH).

La proporción permisible de aprendices y trabajadores calificados en el lugar de la obra bajo cualquier clasificación profesional no deberá ser mayor que la proporción permitida para el contratista con respecto a toda la fuerza laboral bajo el programa registrado. 48 C.F.R. § 52.222-9(a)(2).

Todo empleado que figura en un formulario de nómina a la tasa salarial de aprendiz y que no está registrado o empleado como se indica anteriormente, deberá recibir paga a no menos de la tasa salarial correspondiente que se indica en la determinación salarial para la clasificación laboral del trabajo realmente realizado. Además, todo aprendiz que realice trabajo en el lugar de la obra en exceso de la proporción permitida bajo el programa registrado deberá recibir paga a no menos de la tarifa correspondiente que se indica en la determinación laboral para el trabajo realmente realizado. 48 C.F.R. § 52.222-9(a)(3).

Si un contratista realiza trabajo de construcción en un proyecto en otra localidad que no es donde el programa está registrado, se deberán acatar las proporciones y las tasas salariales (expresadas en porcentajes de la tarifa por hora de los trabajadores calificados) especificadas en el programa registrado del contratista o subcontratista. Se debe pagar a cada aprendiz no menos de la tarifa que se especifica en el programa registrado para el nivel de progreso del aprendiz, expresado como un porcentaje de la tarifa por hora de los trabajadores calificados según se especifica en la determinación salarial correspondiente. 48 C.F.R. § 52.222-9(a)(4).

Se deben pagar beneficios marginales a los aprendices de acuerdo con las disposiciones del programa de aprendizaje. Si el programa no especifica el pago de

beneficios marginales, se debe pagar a los aprendices el total de beneficios marginales que se indica en la determinación salarial de la clasificación correspondiente. Si el administrador determina que prevalece una práctica distinta para la clasificación de aprendiz correspondiente, se pagarán los beneficios marginales de acuerdo con dicha determinación. 48 C.F.R. § 52.222-9(a)(5).

Si la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales o una agencia estatal de aprendizaje reconocida por dicha Oficina retira la aprobación de un programa de aprendizaje, no se le permitirá al contratista utilizar aprendices y pagarles a menos de la tarifa predeterminada correspondiente para el trabajo realizado hasta que se apruebe un programa aceptable. 48 C.F.R. § 52.222-9(a)(6).

9 Excepciones al alcance de la Ley Davis-Bacon

Si las disposiciones de la Ley Davis-Bacon se aplican a parte de un contrato, todo el trabajo realizado bajo dicho contrato estará sujeto a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon.

La Ley Davis-Bacon no se aplica a la construcción de menos de la cantidad designada de ocho (8) unidades de vivienda, según se establece en algunos estatutos. Algunos ejemplos se incluyen en las secciones de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario (HCD), la Ley de Vivienda de 1937 y la Ley Nacional Cranston-González de Vivienda Asequible de 1990, 42 U.S.C. § 12701 *et seq.*

No existen excepciones a los requisitos de la Ley Davis-Bacon para el trabajo voluntario a menos que se disponga específicamente una excepción al respecto en la ley de la cual se derivan los fondos.

9.1 Licencia por enfermedad / vacaciones

La Ley Davis-Bacon no exige que los contratistas o subcontratistas concedan tiempo libre a sus empleados por concepto de días feriados, vacaciones o licencia por enfermedad (con o sin paga) a menos que se indique lo contrario en la determinación salarial establecida por el Departamento del Trabajo federal. Todo tiempo libre concedido al empleado (días feriados, vacaciones o licencia por enfermedad), incluso si es con paga, no se calculará como parte del total de horas trabajadas para propósitos del pago de horas extra, ya que no se considera como tiempo trabajado.

A menos que se establezca en la determinación laboral del Departamento del Trabajo federal, la Ley Davis-Bacon y la Ley CWHSSA no requieren que los patronos concedan tiempo libre a sus empleados por concepto de días feriados, vacaciones o licencia por enfermedad, con o sin paga. Si el contratista permite que un empleado tome tiempo libre debido a un día feriado, por vacaciones o porque está enfermo, aun cuando se le pague al empleado por dicho tiempo libre, este tiempo no se considera como horas

trabajadas y no tiene que incluirse en el total de horas trabajadas para propósitos del pago de horas extra. Los salarios brutos se indican en el formulario de nómina certificado, al igual que las deducciones, pero solo la cantidad real de horas trabajadas de conformidad con la Ley Davis-Bacon se ingresan en el formulario de nómina certificado. Algunos estados pueden exigir el pago de días feriados, vacaciones o licencia por enfermedad y los contratistas deben cumplir con los requisitos estatales además de los requisitos de la Ley Davis-Bacon.

10 Derechos de los trabajadores bajo la Ley Davis-Bacon

Vivienda exige que todos los contratistas y recipientes informen a los trabajadores sobre su derecho a saber cuándo su trabajo está cubierto bajo las reglas de la Ley Davis-Bacon. El Departamento del Trabajo federal requiere que todos los patronos que realizan trabajos cubiertos por la Ley DBRA publiquen un aviso (así como cualquier determinación salarial que corresponda) en un lugar visible y accesible en el lugar de trabajo donde los empleados puedan verlo fácilmente (el afiche “Davis-Bacon Employee Rights”³⁴ y la hoja “Project Wage Sheet”³⁵). Los contratistas deben colocar los letreros donde los empleados puedan verlos, para que puedan determinar si se les está pagando el salario prevaleciente. Los letreros deben exhibirse en inglés y en español³⁶ junto con el nombre, la dirección y el número de teléfono de la entidad contratante local (LCA, por sus siglas en inglés) u otro funcionario responsable. Los letreros se incluyen en el Apéndice C.

10.1 Incumplimiento de la Ley Davis-Bacon

En los casos en los que Vivienda encuentre situaciones de incumplimiento reiterado, se podrá implementar la siguiente lista de repercusiones de dicho incumplimiento, según contempladas en la Ley Davis-Bacon³⁷, o se podrán señalar dichos casos de incumplimiento para seguimiento por parte de las entidades locales y/o federales:

- No se emitirá el pago al contratista hasta que no se corrijan los errores.
- Se puede rescindir el contrato por incumplimiento.
- Exclusión de todos los contratos gubernamentales por un período de hasta **tres (3) años**.

³⁴ El Departamento del Trabajo federal proporciona el afiche sobre la Ley Davis-Bacon: <https://www.dol.gov/whd/programs/dbra/wh1321.htm>. Incluido en el presente documento como Apéndice C.

³⁵ La Hoja de Trabajo del Proyecto (“Project Work Sheet”): <https://www.hud.gov/sites/dfiles/OCHCO/documents/4720.doc>. Incluida como Apéndice C.

³⁶ Para recursos en español sobre la Ley Davis-Bacon, visite: <https://www.hudexchange.info/resource/2662/wh-1321-davis-bacon-poster-en-espanol/>; y <https://www.dol.gov/whd/reg/compliance/posters/davispan.pdf>. Incluidos en el presente documento como Apéndice C.

³⁷ 40 U.S.C. § 3143, 3144.

- La exclusión incluye al contratista o subcontratista y cualquier compañía, corporación, sociedad o asociación en la que el contratista o subcontratista tiene una participación sustancial.
- Sanciones del HUD que prohíben la participación en programas del HUD o exclusión de futuros programas del HUD.
- Puede estar sujeto a enjuiciamiento civil o criminal, y a las disposiciones de la Ley de Reclamaciones Falsas de 1863 (**FCA**, por sus siglas en inglés), según enmendada, 31 U.S.C. § 3729 *et seq.*

10.2 Quejas presentadas de conformidad con la Ley Davis-Bacon

El Plan de Reorganización Número 14 de 1950, cuyo objetivo era coordinar la administración de las normas laborales en virtud de diversos estatutos relacionados con la construcción federal o la asistencia financiada por el gobierno federal, reiteró que el desempeño de las actividades dirigidas a la aplicación de la ley, que incluían la investigación de violaciones, seguía siendo el deber de las respectivas agencias que otorgan los contratos o brindan asistencia federal. El Manual 1344.1 Rev 2, incluye como parte de la Agencia Contratante Local (**LCA**, por sus siglas en inglés) el recibo de quejas y/o denuncias de violaciones y la corrección de las deficiencias en las normas laborales o violaciones.

Los empleados de cualquier contratista o subrecipiente pueden comunicarse con Vivienda para obtener una resolución relacionada a los problemas de salarios que confronten con su contratista o subrecipiente y/o someter una queja relacionada a la Ley Davis-Bacon vía:

Email:	davisbacon@vivienda.pr.gov
Dirección Postal:	Programa CDBG-DR de Puerto Rico Atención: División Federal de Estándares Laborales y Cumplimiento P.O. Box 21365 San Juan, PR 00928-1365
Teléfono del Centro de Llamadas de Servicio al Cliente	(787) 274-2527 (TTY: 787-522-5950) 1-833-234-CDBG / 1-833-234-2324 Toll Free (English and Spanish) Horarios de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Las quejas relacionadas a la Ley Davis-Bacon dirigidas a Vivienda deben presentarse por escrito y habrán de incluir la siguiente información:

- Nombre completo del querellante;

- Dirección y número de teléfono;
- Naturaleza de la queja (Programa CDBG-DR/Otro, por favor, especifique);
- Resumen de la queja y el remedio solicitado;
- Nombre de la compañía donde trabaja o trabajaba el querellante;
- Ubicación de la compañía (puede ser distinta del lugar de trabajo del querellante);
- Número de teléfono de la compañía;
- Nombre del gerente o dueño (la persona con quien se debe hablar);
- Tipo de trabajo que realizaba el querellante;
- Cómo y cuándo se le pagaba al querellante (por ejemplo, mediante cheque todos los viernes) y
- Cualquier información adicional que el querellante pueda proporcionar, tal como copias de los talonarios de cheque, registros personales de horas trabajadas o detalles sobre las prácticas de pago del patrono, lo cual también podría ser útil.

Alternativamente, las quejas hechas por los empleados del contratista o subcontratista pueden remitirse directamente a la División de Salarios y Horas de HUD (**WHD**, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. (**DOL**, por sus siglas en inglés), que es responsable de administrar y hacer cumplir las leyes de protección de los trabajadores. Esto se puede enviar en inglés o en español. Vivienda y WHD se comprometen a garantizar que los trabajadores en Puerto Rico reciban un pago adecuado y por todas las horas que trabajan, independientemente de su estado migratorio.

Las quejas relacionadas a la Ley Davis-Bacon dirigidas a la División de Salarios y Horas de HUD deben incluir la siguiente información:

- Nombre completo del querellante;
- Dirección y número de teléfono;
- Nombre de la compañía donde trabaja o trabajaba el querellante;
- Ubicación de la compañía (puede ser distinta del lugar de trabajo del querellante);
- Teléfono de la compañía;
- Nombre del gerente o dueño (la persona con quien se debe hablar);
- Tipo de trabajo que realizaba el querellante;
- Cómo y cuándo se le pagaba al querellante (por ejemplo, mediante cheque todos los viernes); y
- Cualquier información adicional que el querellante pueda proporcionar, tal como copias de los talonarios de cheque, registros personales de horas

trabajadas o detalles sobre las prácticas de pago del patrono, lo cual también podría ser útil.

Para obtener más información acerca de cómo presentar una queja ante la División de Salarios y Horas de HUD, visite: <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints>. El proceso de presentación de quejas y las preguntas frecuentes también están disponibles en español en: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/WHD1498HowToFileAComplaint_Spanish.pdf; y <https://www.dol.gov/agencies/whd/espanol/preguntas>.

Además, las preguntas o inquietudes pueden dirigirse al 1-866-487-9243 o visitar www.dol.gov/whd, donde será dirigido a la oficina de WHD más cercana para recibir asistencia.

Todos los servicios de la División de Salarios y Horas son libres de costo y confidenciales, independientemente de si el querellante está o no documentado. Los patronos no pueden despedir a los empleados ni discriminar de ninguna otra manera contra ellos por presentar una queja ante la División de Salarios y Horas.

Trabajadores también pueden enviar quejas o preguntas a la Oficina de DOL para el Distrito de Puerto Rico y el Caribe, a la siguiente información contacto:

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division
T-Mobile Center
B-7 Calle Tabonuco
Suite 1104
Guaynabo, PR 00968

Teléfono: 787-775-1947; 1-866-4-USWAGE; (1-866-487-9243)

Director de Distrito: José R. Vázquez

10.3 Proceso de apelación bajo la Ley Davis-Bacon

De no estar de acuerdo con una determinación emitida por Vivienda relacionada con la aplicación de una determinación salarial para un proyecto específico, el patrono podrá apelarla directamente con Vivienda. La apelación se presentará por escrito a la División Legal de CDBG-DR dentro de **treinta (30) días calendarios** luego de recibir una determinación final de la agencia. Las personas que quieran presentar una apelación luego de recibir una determinación salarial final podrán hacerlo de las siguientes maneras:

- **Por correo electrónico:** LegalCDBG@vivienda.pr.gov
- **Por correo:** Programa CDBG-DR de Puerto Rico

Atención: División Legal de CDBG-DR
P.O. Box 21365
San Juan, PR 00928-1365

Se le proveerá una determinación al solicitante por escrito dentro de **treinta (30) días laborables** luego de recibir la apelación de la determinación final en cuanto a la solicitud de acomodo.

El empleador debe presentar su solicitud por escrito acompañada de datos que apoyen otra información a Vivienda para remisión al WHD. Vivienda se comunicará con el WHD³⁸ para obtener más orientación y una respuesta.

Hasta que se provea más orientación y respuestas, el patrono seguirá utilizando la tasa salarial existente, pero tendrá que hacer todas las modificaciones una vez que la División de Salarios y Horas emita una decisión final y deberá completar todos los ajustes a partir de entonces.

11 Cierre del proyecto

Una vez que se completa el proyecto y que el contratista ha señalado que ha presentado su última nómina certificada, la Unidad especializada en asuntos relacionados con la Ley Davis-Bacon en Vivienda completará una lista de cotejo de cierre para asegurarse de que toda la documentación necesaria del proyecto se encuentre en los archivos y emita una notificación de cumplimiento o una solicitud de información adicional dentro de **treinta (30) días** a partir del recibo del aviso, para poder cerrar el expediente. El incumplimiento con los requisitos de documentación final se remitirá al equipo de supervisión de Vivienda para seguimiento.

12 Apéndices

12.1 Apéndice A – Disposiciones de las normas laborales federales

El siguiente documento es el Formulario HUD-4010 (6/2009) del Manual Núm. 1344.1 del HUD, REV-2 <https://www.hud.gov/sites/documents/4010.PDF>

Aplicabilidad

El proyecto o programa al que pertenece el trabajo de construcción cubierto en este contrato recibe asistencia de los Estados Unidos de América y las siguientes normas laborales federales se incluyen en este contrato de conformidad con las disposiciones aplicables a dicha ayuda federal.

A. 1. (i) Salario mínimo. A todos los obreros y mecánicos empleados o que trabajan en el lugar de la obra se les pagará incondicionalmente no menos de una vez por semana, sin ninguna deducción o descuento de ninguna cuenta (salvo por las deducciones de

³⁸ For contact information for the WHD, access: <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact>.

nómina que permiten las reglamentaciones emitidas por el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos bajo la Ley Copeland, 29 C.F.R. Parte 3), el total de salarios y beneficios marginales legítimos (o su equivalente en efectivo) adeudados al momento del pago y calculados a tarifas no menores de las que se indican en la determinación salarial del Secretario del Trabajo federal, la cual se adjunta al presente documento y se hace formar parte del mismo, independientemente de cualquier relación contractual que se pueda alegar que existe entre el contratista y dichos obreros y mecánicos. Las aportaciones realizadas a nombre de los obreros o mecánicos o los costos razonablemente previstos de los beneficios marginales legítimos de dichos obreros y mecánicos bajo la Sección I(b)(2) de la Ley Davis-Bacon se consideran como salarios pagados a dichos obreros o mecánicos, sujeto a las disposiciones de 29 C.F.R. 5.5(a)(1)(iv). Además, las aportaciones realizadas a planes, fondos o programas o los costos incurridos en más de un período semanal (pero con una frecuencia no menor de trimestral) que cubren el período semanal en particular, se consideran como realizadas o incurridas de forma constructiva durante dicho período semanal. A los obreros y mecánicos se les pagará la tasa salarial y los beneficios marginales correspondientes establecidos en la determinación salarial para la clasificación de trabajo realizado, sin importar los conocimientos y habilidades, salvo según se dispone en 29 C.F.R. 5.5(a)(4). Los obreros o mecánicos que realizan trabajo bajo más de una clasificación pueden recibir compensación a la tarifa que se especifica para cada clasificación por el tiempo que realmente trabajaron en dicha clasificación. Disponiéndose, además, que los registros de nómina del patrono establecen con precisión el tiempo invertido en cada clasificación en la que se realizó trabajo. El contratista y el subcontratista deberán exhibir la determinación salarial (incluida cualquier clasificación y tasa salarial adicional conformada bajo 29 C.F.R. 5.5(a)(1)(ii)) y el afiche sobre la Ley Davis-Bacon (WH1321) en todo momento en un área visible y accesible en el lugar de trabajo, donde los trabajadores puedan verlos fácilmente.

(ii) (a) Todo tipo de obrero o mecánico que no figure en la determinación salarial y que vaya a contratarse como parte del contrato deberá clasificarse de acuerdo con lo estipulado en la determinación salarial. El HUD aprobará una clasificación adicional, así como su respectiva tasa salarial y beneficios marginales, solo cuando se hayan cumplido los siguientes criterios:

(1) El trabajo que se va a llevar a cabo bajo la clasificación solicitada no se realiza bajo otra clasificación en la determinación salarial.

(2) La industria de la construcción utiliza esa clasificación en el área.

(3) La tasa salarial propuesta, incluidos los beneficios marginales legítimos, se relaciona razonablemente con las tasas salariales incluidas en la determinación salarial.

(b) Si el contratista y los obreros y mecánicos a quienes se les contratará bajo la clasificación (si se conoce dicha clasificación) o sus representantes, y el HUD o su representante designado, acuerdan la clasificación y la tasa salarial (incluida la

cantidad designada para beneficios marginales, según corresponda), el HUD o su representante designado enviará un informe sobre la acción tomada al Administrador de la División de Salarios y Horas a la siguiente dirección: Wage and Hour Division, Employment Standards Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210. El Administrador, o un representante autorizado, aprobará, modificará o desaprobará toda acción relacionada con una clasificación adicional en un plazo de 30 días a partir de la fecha de recibo y emitirá una recomendación al respecto al HUD o su representante, o informará al HUD o a su representante durante dicho período de 30 días si se necesita tiempo adicional para emitir dicha recomendación. (Aprobado por la Oficina de Administración y Presupuesto bajo el número de control OMB 1215-0140.)

(c) Si el contratista, los obreros o mecánicos a quienes se les contratará bajo dicha clasificación o sus representantes, y el HUD o su representante designado no están de acuerdo con la clasificación y la tasa salarial propuesta (incluida la suma designada para beneficios marginales, si corresponde), el HUD o su representante designado deberán remitir las preguntas y las opiniones de las partes interesadas, así como la recomendación del HUD y su representante designado, al Administrador para su determinación. El Administrador, o un representante autorizado, emitirán una determinación en un período de 30 días o notificarán al HUD o a su representante designado durante dicho período de 30 días que se necesita tiempo adicional. (Aprobado por la Oficina de Administración y Presupuesto bajo el número de control OMB 1215-0140.)

(d) Se pagará la tasa salarial (incluidos los beneficios marginales, si corresponde) determinada de conformidad con lo estipulado en los subpárrafos (1)(ii)(b) o (c) de este párrafo, a todos los trabajadores que realicen trabajos bajo la clasificación como parte de este contrato desde el primer día en que se realiza el trabajo bajo dicha clasificación.

(iii) Si la tasa de salario mínimo estipulada en el contrato para un tipo de obreros o mecánicos incluye un beneficio marginal que no está expresado como una tarifa por hora, el contratista deberá pagar dicho beneficio como se indica en la determinación salarial o deberá pagar otro beneficio marginal legítimo o su equivalente por hora en efectivo.

(iv) Si el contratista no realiza pagos a un fideicomisario o un tercero, el contratista puede considerar como parte del salario de un obrero o mecánico la suma de los costos razonablemente previstos para proveer beneficios marginales legítimos bajo un plan o programa; siempre y cuando el Secretario del Trabajo haya determinado, luego de recibir una solicitud por escrito del contratista, que se ha cumplido con las normas aplicables de la Ley Davis Bacon. El Secretario del Trabajo puede exigir que el contratista separe activos en una cuenta aparte para cumplir sus obligaciones bajo el plan o programa. (Aprobado por la Oficina de Administración y Presupuesto bajo el número de control OMB 1215-0140.)

2. Retenciones. El HUD o su representante designado, actuando por cuenta propia o mediante solicitud por escrito de un representante autorizado del Departamento del Trabajo federal, retendrá u ordenará que se retenga al contratista, bajo este contrato o bajo cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal o cualquier otro contrato del mismo contratista principal que recibe ayuda federal sujeto a los requisitos de salarios prevalecientes de la Ley Davis-Bacon, los pagos o adelantos acumulados que se consideren necesarios para pagar a los obreros y mecánicos, incluidos los aprendices, empleados en formación y ayudantes contratados por el contratista o por cualquier subcontratista, el total de salarios requeridos por el contrato. En caso de que no se haya pagado a un obrero o mecánico, incluidos los aprendices, empleados en formación o ayudantes contratados o que trabajan en el lugar de la obra, todo o parte del salario requerido por el contrato, el HUD o su representante designado pueden, luego del envío de un aviso por escrito al contratista, patrocinador, solicitante o propietario, tomar las medidas que sean necesarias para ordenar la suspensión de pagos, adelantos o garantías de fondos subsiguientes hasta que hayan cesado dichas violaciones. Luego del envío de una notificación por escrito al contratista, el HUD o su representante designado podrán desembolsar las cantidades retenidas por causa del contratista o subcontratista a los respectivos empleados a quienes se adeudan dichas sumas. En el caso de los contratos directos sujetos a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon, el Contralor General hará dichos desembolsos.

3. (i) Registros de nómina y registros básicos. El contratista deberá mantener los registros de nómina y los registros básicos relacionados de todos los obreros y mecánicos que trabajan en el lugar de la obra durante el transcurso del trabajo y deberá conservarlos durante un período de tres (3) años posteriormente. Estos registros deberán incluir el nombre, la dirección y el número de Seguro Social de cada trabajador, su clasificación correcta, la tasa salarial por hora pagada (incluidas las tasas de aportaciones o costos previstos de beneficios marginales legítimos o el equivalente en efectivo de los tipos de beneficios descritos en la Sección I(b)(2)(B) de la Ley Davis-Bacon), la cantidad de horas trabajadas por día y por semana, las deducciones realizadas y los salarios realmente pagados. Si el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos ha determinado, de acuerdo con lo estipulado en 29 C.F.R. 5.5 (a)(1)(iv), que los salarios de un obrero o mecánico incluyen la suma de los costos previstos razonablemente para proveer beneficios como parte de un plan o programa descrito en la Sección I(b)(2)(B) de la Ley Davis-Bacon, el contratista deberá mantener registros que demuestren que el compromiso de proveer dichos beneficios es ejecutable, que el plan o programa es responsable en términos financieros y que el plan o programa se ha informado por escrito a los obreros o mecánicos afectados, así como registros que demuestren los costos anticipados o los costos realmente incurridos para proveer dichos beneficios. Los contratistas que emplean aprendices o empleados en formación como parte de programas aprobados deberán mantener evidencia por escrito del registro de los programas de aprendizaje y la certificación de los programas de formación laboral, la inscripción de aprendices y empleados en formación en dichos programas, y las proporciones y tasas salariales

estipuladas en los programas correspondientes. (Aprobado por la Oficina de Administración y Presupuesto bajo los números de control OMB 1215-0140 y 1215-0017.)

(ii) (a) El contratista deberá enviar semanalmente al HUD o a su representante designado una copia de todos los formularios de nómina por cada semana en la que se realiza trabajo contratado, si la agencia es una de las partes del contrato. No obstante, si la agencia no es una de las partes del contrato, el contratista enviará los formularios de nómina al patrocinador o al propietario solicitante, según sea el caso, para que los envíe al HUD o a su representante designado. Los formularios de nómina presentados deberán indicar claramente toda la información requerida de acuerdo con lo estipulado en 29 C.F.R. 5.5(a)(3)(i), salvo que no se incluirá el número de Seguro Social completo y la dirección residencial en los envíos semanales. En cambio, los formularios de nómina solo tendrán que incluir el número de identificación individual de cada empleado (p. ej., los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social). La información de nómina requerida semanalmente puede enviarse utilizando cualquier formulario. El Formulario Opcional WH-347 está disponible para este propósito en el sitio web de la División de Salarios y Horas en <http://www.dol.gov/esa/whd/forms/wh347instr.htm>, u otro sitio web posterior. El contratista principal es responsable de enviar copias de los formularios de nómina de todos los subcontratistas. Los contratistas y subcontratistas deberán mantener el número completo de Seguro Social y la dirección actual de cada trabajador cubierto y deberán proporcionar dicha información al HUD o a su representante designado cuando así se solicite si la agencia es una de las partes en el contrato. Si la agencia no es una de las partes en el contrato, el contratista enviará los formularios de nómina al patrocinador o al propietario solicitante, según sea el caso, para enviarlos al HUD o a su representante designado, al contratista o a la División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo federal para propósitos de una investigación o auditoría para verificar el cumplimiento con los requisitos salariales prevalecientes. No se considera como una violación a lo estipulado en este subpárrafo el hecho de que un contratista principal exija a un subcontratista que proporcione las direcciones y los números de Seguro Social al contratista principal para mantener esta información en sus archivos, sin que se envíe dicha información semanalmente al HUD o a su representante designado. (Aprobado por la Oficina de Administración y Presupuesto bajo el número de control OMB 1215-0149.)

(b) Cada formulario de nómina enviado deberá estar acompañado de una "Declaración de Cumplimiento" firmada por el contratista o el subcontratista o su agente encargado de pagar o supervisar el pago de las personas empleadas bajo el contrato. La Declaración deberá certificar lo siguiente:

(1) Que el formulario de nómina para el período de nómina correspondiente contiene la información requerida en 29 C.F.R. 5.5 (a)(3)(ii), que se mantiene la información pertinente de acuerdo con lo estipulado en 29 C.F.R. 5.5(a)(3)(i), y que dicha información es correcta y está completa.

(2) Que a cada obrero o mecánico (incluidos los ayudantes, aprendices y empleados en formación) contratados bajo el contrato durante el período de nómina se le han pagado todos los salarios semanales devengados, sin ningún descuento, ya sea de manera directa o indirecta, y que no se han realizado otras deducciones directas o indirectas del total de salarios devengados que no sean las deducciones permisibles establecidas en 29 C.F.R. Parte 3.

(3) Que a cada obrero o mecánico se le ha pagado no menos de las tasas salariales y los beneficios marginales o el equivalente en efectivo de dichos beneficios para la clasificación del trabajo realizado, según se especifica en la determinación salarial correspondiente incorporada al contrato.

(c) El envío semanal de una certificación debidamente firmada, según se establece al dorso del Formulario Opcional WH-347, satisface el requisito de presentación de la "Declaración de Cumplimiento" que se exige en el subpárrafo A.3.(ii)(b).

(d) La falsificación de alguna de las certificaciones antes descritas podría enfrentar al contratista o subcontratista a un enjuiciamiento civil o criminal bajo la Sección 1001 del Título 18 y la Sección 231 del Título 31 del Código de los Estados Unidos.

(iii) El contratista o subcontratista pondrá los registros requeridos en el subpárrafo A.3.(1) a la disposición de los representantes autorizados del HUD o sus representantes designados o a la disposición del Departamento del Trabajo federal para su inspección, copia o transcripción, y permitirá que dichos representantes entrevisten a los empleados en el trabajo durante horas laborables. Si el contratista o subcontratista no envía o no facilita el acceso a los registros requeridos, el HUD o su representante designado podrá tomar las medidas que sean necesarias para que se suspendan los pagos, adelantos o garantías de fondos subsiguientes, luego del envío de un aviso por escrito al contratista, patrocinador, solicitante o propietario. Asimismo, no presentar los registros requeridos o no facilitar el acceso a dichos registros cuando así se solicite puede ser motivo para inhabilitación o exclusión de conformidad con lo estipulado en 29 C.F.R. 5.12.

4. Aprendices y empleados en formación ("trainees").

(i) Aprendices. Se permitirá que los aprendices trabajen a menos de la tarifa predeterminada para el trabajo que realicen si están empleados e inscritos en un programa legítimo de aprendizaje registrado en la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o registrado en una agencia estatal de aprendizaje reconocida por dicha Oficina, o si la persona está en los primeros 90 días del período probatorio de su empleo como aprendiz en este tipo de programa de aprendizaje y no está inscrita de forma individual en el programa, pero la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales o una agencia de aprendizaje estatal (según corresponda) ha certificado que la persona es elegible para empleo a prueba como aprendiz. La proporción permisible de aprendices

y trabajadores calificados en el lugar de la obra bajo cualquier clasificación profesional no deberá ser mayor que la proporción permitida para el contratista con respecto a toda la fuerza laboral bajo el programa registrado. Todo empleado que figura en un formulario de nómina a la tasa salarial de aprendiz y que no está registrado o empleado como se indica anteriormente, deberá recibir paga a no menos de la tasa salarial correspondiente que se indica en la determinación salarial para la clasificación laboral del trabajo realmente realizado. Además, todo aprendiz que realice trabajo en el lugar de la obra en exceso de la proporción permitida bajo el programa registrado deberá recibir paga a no menos de la tarifa correspondiente que se indica en la determinación laboral para el trabajo realmente realizado. Si un contratista realiza trabajo de construcción en un proyecto en otra localidad que no es donde el programa está registrado, se deberán acatar las proporciones y las tasas salariales (expresadas en porcentajes de la tarifa por hora de los trabajadores calificados) especificadas en el programa registrado del contratista o subcontratista. Se debe pagar a cada aprendiz no menos de la tarifa que se especifica en el programa registrado para el nivel de progreso del aprendiz, expresado como un porcentaje de la tarifa por hora de los trabajadores calificados según se especifica en la determinación salarial correspondiente. Se deben pagar beneficios marginales a los aprendices de acuerdo con las disposiciones del programa de aprendizaje. Si el programa no especifica el pago de beneficios marginales, se debe pagar a los aprendices el total de beneficios marginales que se indica en la determinación salarial de la clasificación correspondiente. Si el administrador determina que prevalece una práctica distinta para la clasificación de aprendiz correspondiente, se pagarán los beneficios marginales de acuerdo con dicha determinación. Si la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales o una agencia estatal de aprendizaje reconocida por dicha Oficina retira la aprobación de un programa de aprendizaje, no se le permitirá al contratista utilizar aprendices y pagarles a menos de la tarifa predeterminada correspondiente para el trabajo realizado hasta que se apruebe un programa aceptable.

(ii) Empleados en formación ("trainees"). Salvo según se dispone en 29 C.F.R. 5.16, no se permitirá que los empleados en formación trabajen a menos de la tarifa predeterminada para el trabajo realizado a menos que se les contrate de conformidad con y estén inscritos de manera individual en un programa que haya recibido aprobación previa de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, según se evidencia mediante una certificación formal. La proporción de empleados en formación y trabajadores calificados en el lugar de trabajo no será mayor a la permitida bajo el plan aprobado por la Administración de Empleo y Capacitación. Cada empleado en formación deberá recibir paga a no menos de la tarifa especificada en el programa aprobado para el nivel de progreso del empleado en formación, expresado como un porcentaje de la tarifa por hora especificada para los trabajadores calificados en la determinación salarial correspondiente. A los empleados en formación se les pagarán beneficios marginales

de acuerdo con las disposiciones del programa de formación. Si el programa no menciona beneficios marginales, a los empleados en formación se les pagará el total de beneficios marginales que se indica en la determinación salarial, a menos que el Administrador de la División de Salarios y Horas determine que existe un programa de aprendizaje relacionado con la tasa salarial correspondiente para trabajadores calificados en la determinación salarial que estipula que los aprendices deberán recibir menos del total de beneficios marginales.

A todo empleado incluido en el formulario de nómina a la tarifa de empleado en formación que no esté inscrito ni participe en un programa de capacitación aprobado por la Administración de Empleo y Capacitación se le pagará a no menos de la tasa salarial correspondiente establecida en la determinación salarial para el trabajo realizado. Además, a todo empleado en formación que realice trabajo en el lugar de la obra en exceso de la proporción permitida bajo el programa registrado se le pagará a no menos de la tasa salarial correspondiente establecida en la determinación salarial para el trabajo realizado. Si la Administración de Empleo y Capacitación retira la aprobación de un programa de capacitación, no se permitirá que el contratista utilice empleados en formación a menos de la tasa predeterminada correspondiente para el trabajo realizado hasta que se apruebe un programa aceptable.

(iii) Igualdad de oportunidades en el empleo. El uso de aprendices, empleados en formación y trabajadores calificados según lo dispuesto en 29 C.F.R. Parte 5 se hará de conformidad con los requisitos de igualdad de oportunidades en el empleo de la Orden Ejecutiva 11246, según enmendada, y lo dispuesto en 29 C.F.R. Parte 30.

5. Cumplimiento de los requisitos de la Ley Copeland. El contratista deberá cumplir con los requisitos establecidos en 29 C.F.R. Parte 3 que se incorporan como referencia en el presente contrato.

6. Subcontratos. El contratista o subcontratista incluirá en los subcontratos las cláusulas que se incluyen en los subpárrafos 1 al 11 de este párrafo A, así como cualquier otra cláusula que el HUD o su representante designado pueda requerir mediante instrucciones pertinentes. De igual forma, se deberá incluir una copia de la decisión de salarios prevalecientes correspondiente, así como una cláusula en la que se exija a los subcontratistas que incluyan dichas cláusulas en todos los subcontratos de nivel inferior. El contratista principal será responsable de que los subcontratistas o los subcontratistas de nivel inferior cumplan con todas las cláusulas contractuales aquí descritas.

7. Rescisión del contrato e inhabilitación. El incumplimiento de las cláusulas contractuales estipuladas en 29 C.F.R. 5.5 podría ser motivo para rescindir el contrato y para la inhabilitación del contratista y subcontratista según se dispone en 29 C.F.R. 5.12.

8. Cumplimiento con los requisitos de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas. Todas las decisiones e interpretaciones de la Ley David-Bacon y las Leyes Relacionadas que se

incluyen en 29 C.F.R., Partes 1, 3, y 5, se incorporan al presente documento como referencia.

9. Controversias relacionadas con las normas laborales. Las controversias derivadas de las disposiciones de las normas laborales del presente contrato no estarán sujetas a la cláusula sobre controversias generales del presente contrato. Estas controversias se resolverán de acuerdo con los procedimientos del Departamento del Trabajo federal delineados en 29 C.F.R., Partes 5, 6, y 7. En el sentido de lo dispuesto en esta cláusula, las controversias incluyen controversias entre el contratista (o cualquiera de sus subcontratistas) y el HUD o su representante designado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o los empleados o sus representantes.

10. (i) Certificación de elegibilidad. Al suscribir este contrato, el contratista certifica que ni el contratista ni ninguna persona o compañía que tiene participación en la compañía es inelegible para recibir contratos del Gobierno en virtud de lo dispuesto en la Sección 3(a) de la Ley Davis-Bacon o en 29 C.F.R. 5.12(a)(1), o para recibir contratos del HUD o participar en programas del HUD de conformidad con lo dispuesto en 24 C.F.R. Parte 24.

(ii) Ningún segmento de este contrato se subcontratará a una persona o compañía que no sea elegible para recibir un contrato del Gobierno en virtud de lo dispuesto en la Sección 3(a) de la Ley Davis-Bacon o en 29 C.F.R. 5.12(a)(1), o para recibir contratos del HUD o participar en programas del HUD de conformidad con lo dispuesto en 24 C.F.R. Parte 24.

(iii) La penalidad por hacer declaraciones falsas está definida en el Código Penal de los Estados Unidos, 18 U.S.C. 1001. Además, la Sección 1010, Título 18, del Código Penal de los Estados Unidos, "Federal Housing Administration Transactions", dispone, en parte: "Cualquiera que, con el propósito de . . . influir de alguna manera en las acciones de dicha Administración... haga, emita o publique una declaración a sabiendas de que es falsa... enfrentará una multa no mayor de \$5,000 o no más de dos años de cárcel, o ambas penas".

11. Quejas, procedimientos o testimonio de empleados. El contratista o subcontratista no despedirá ni discriminará de ninguna manera contra un obrero o mecánico a quien se aplican las disposiciones sobre salarios u otras normas laborales del presente Contrato debido a que el empleado haya presentado una queja o haya iniciado un procedimiento judicial o ha testificado o está a punto de testificar en contra de su patrono en un procedimiento judicial relacionado con las normas laborales aplicables bajo el presente contrato.

B. Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad. Las disposiciones de este párrafo B se aplican si la cantidad del contrato principal es mayor de \$100,000. Según se utiliza en este párrafo, los términos "obreros" y "mecánicos" incluyen a los vigilantes y guardias.

(1) Requisitos de horas extra. Ningún contratista o subcontratista que contrate una parte del trabajo por contrato que pueda requerir o involucrar la contratación de obreros o mecánicos exigirá ni permitirá que dichos obreros o mecánicos trabajen más de 40 horas en una semana laboral, a menos que dicho obrero o mecánico reciba compensación a una tarifa no menor de una vez y media la tarifa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en dicha semana laboral.

(2) Violación; responsabilidad por salarios no pagados; indemnización por daños derivados del incumplimiento. En caso de una violación de la cláusula que se establece en el subpárrafo (1) de este párrafo, el contratista y todo subcontratista que haya cometido dicha violación serán responsables por los salarios no pagados. Además, dicho contratista y subcontratista serán responsables ante los Estados Unidos (en el caso de trabajos realizados bajo contrato para el Distrito de Columbia o para un territorio, a serán responsables ante dicho distrito o territorio) de pagar una indemnización por los daños derivados del incumplimiento. Dicha indemnización se calculará con respecto a cada obrero o mecánico, incluidos los guardias y vigilantes, contratados en violación a la cláusula establecida en el subpárrafo (1) de este párrafo, por la cantidad de \$10 por cada día natural en el que se le exigió o se le permitió a dicha persona que trabajara más de las 40 horas regulares de la semana laboral sin pagarle el salario por horas extra que exige la cláusula establecida en el subpárrafo (1) de este párrafo.

(3) Retención de salarios no pagados e indemnización por daños derivados del incumplimiento. El HUD o su representante designado, actuando por cuenta propia o mediante solicitud por escrito de un representante autorizado del Departamento del Trabajo federal, retendrá u ordenará que se retenga al contratista, bajo este contrato o bajo cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal o cualquier otro contrato del mismo contratista principal que recibe ayuda federal sujeto a los requisitos de la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad, las sumas que se consideren necesarias para satisfacer las responsabilidades de dicho contratista o subcontratista por concepto de salarios no pagados e indemnización por daños derivados del incumplimiento, según se dispone en la cláusula establecida en el subpárrafo (2) de este párrafo.

(4) Subcontratos. El contratista o subcontratista incluirá en los subcontratos las cláusulas enunciadas en los subpárrafos (1) al (4) de este párrafo, además de una cláusula en la que se exija a los subcontratistas que incluyan estas cláusulas en los subcontratos de nivel inferior. El contratista principal será responsable de que los subcontratistas y los subcontratistas de nivel inferior cumplan con las cláusulas que se indican en los subpárrafos (1) al (4) de este párrafo.

C. Salud y seguridad. Las disposiciones del presente párrafo C se aplican si la cantidad del contrato principal es mayor de \$100,000.

(1) Ningún obrero o mecánico tendrá que trabajar en ambientes o bajo condiciones de trabajo insalubres, peligrosas o que sean nocivas para su salud y seguridad, según lo

determinan las normas de salud y seguridad en la construcción promulgadas por el Secretario del Trabajo mediante reglamentación.

(2) El contratista deberá cumplir con todos los reglamentos emitidos por el Secretario del Trabajo de conformidad con lo estipulado en la Sección 1926 del Título 29 y el cumplimiento de dichos reglamentos podría conllevar la imposición de sanciones en virtud de lo dispuesto en la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad (Ley Pública 91-54, 83 Stat 96). 40 USC 3701 et seq.

(3) El contratista incluirá las disposiciones de este párrafo en todos los subcontratos, de manera que sean vinculantes para todos los subcontratistas. El contratista tomará dicha medida con respecto a cualquier subcontratista según lo ordene el Secretario de Vivienda y Desarrollo Urbano o el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos como medida para imponer el cumplimiento de dichas disposiciones.

12.2 Apéndice B

Normas laborales – Cláusulas de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas que deberán incluirse en los contratos de construcción. (De los formularios 5370 y 4710 del HUD)

Si el total de este contrato es mayor de \$2,000, las normas laborales federales que se indican en la cláusula a continuación se aplicarán al desarrollo o trabajo de construcción que se llevará a cabo bajo el contrato.

A. Salario mínimo.

(1) A todos los obreros y mecánicos empleados bajo este contrato en para el desarrollo o construcción del proyecto o los proyectos involucrados se les pagará incondicionalmente no menos de una vez por semana, sin ninguna deducción o descuento de ninguna cuenta (salvo por las deducciones de nómina que permiten las reglamentaciones emitidas por el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos bajo la Ley Copeland, 29 C.F.R. Parte 3), el total de salarios y beneficios marginales legítimos (o su equivalente en efectivo) adeudados al momento del pago y calculados a tarifas no menores de las que se indican en la determinación salarial del Secretario del Trabajo federal, la cual se adjunta al presente documento y se hace formar parte del mismo, independientemente de cualquier relación contractual que se pueda alegar que existe entre el contratista y dichos obreros y mecánicos. Las aportaciones realizadas a nombre de los obreros o mecánicos o los costos razonablemente previstos de los beneficios marginales legítimos de dichos obreros y mecánicos bajo la Sección I(b)(2) de la Ley Davis-Bacon se consideran como salarios pagados a dichos obreros o mecánicos, sujeto a las disposiciones de 29 C.F.R. 5.5(a)(1)(iv). Además, las aportaciones realizadas a planes, fondos o programas o los costos incurridos en más de un período semanal (pero con una frecuencia no menor de trimestral) que cubren el período semanal en particular, se consideran como realizadas o incurridas de forma constructiva durante

dicho período semanal. A los obreros y mecánicos se les pagará la tasa salarial y los beneficios marginales correspondientes establecidos en la determinación salarial para la clasificación de trabajo realizado, sin importar los conocimientos y habilidades, salvo según se dispone en 29 C.F.R. 5.5(a)(4). Los obreros o mecánicos que realizan trabajo bajo más de una clasificación pueden recibir compensación a la tarifa que se especifica para cada clasificación por el tiempo que realmente trabajaron en dicha clasificación. Disponiéndose, además, que los registros de nómina del patrono establecen con precisión el tiempo invertido en cada clasificación en la que se realizó trabajo. El contratista y el subcontratista deberán exhibir la determinación salarial (incluida cualquier clasificación y tasa salarial adicional conformada bajo 29 C.F.R. 5.5(a)(1)(ii)) y el afiche sobre la Ley Davis-Bacon (WH1321) en todo momento en un área visible y accesible en el lugar de trabajo, donde los trabajadores puedan verlos fácilmente.

(2) (i) Todo tipo de obrero o mecánico, incluidos los ayudantes, que no figure en la determinación salarial y que vaya a contratarse como parte del contrato deberá clasificarse de acuerdo con lo estipulado en la determinación salarial. El HUD aprobará una clasificación adicional, así como su respectiva tasa salarial y beneficios marginales, solo cuando se hayan cumplido los siguientes criterios:

(A) El trabajo que se va a llevar a cabo bajo la clasificación solicitada no se realiza bajo otra clasificación en la determinación salarial; (B) La industria de la construcción utiliza esa clasificación en el área; y (C) La tasa salarial propuesta, incluidos los beneficios marginales legítimos, se relaciona razonablemente con las tasas salariales incluidas en la determinación salarial.

(ii) Si el contratista y los obreros y mecánicos a quienes se les contratará bajo la clasificación (si se conoce dicha clasificación) o sus representantes, y el HUD o su representante designado, acuerdan la clasificación y la tasa salarial (incluida la cantidad designada para beneficios marginales, según corresponda), el HUD o su representante designado enviará un informe sobre la acción tomada al Administrador de la División de Salarios y Horas a la siguiente dirección: Wage and Hour Division, Employment Standards Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210. El Administrador, o un representante autorizado, aprobará, modificará o desaprobará toda acción relacionada con una clasificación adicional en un plazo de 30 días a partir de la fecha de recibo y emitirá una recomendación al respecto al HUD o su representante, o informará al HUD o a su representante durante dicho período de 30 días si se necesita tiempo adicional para emitir dicha recomendación.

(iii) Si el contratista, los obreros o mecánicos a quienes se les contratará bajo dicha clasificación o sus representantes, y el HUD o su representante designado no están de acuerdo con la clasificación y la tasa salarial propuesta (incluida la suma designada para beneficios marginales, si corresponde), el HUD o su representante designado deberán remitir las preguntas y las opiniones de las partes interesadas, así como la

recomendación del HUD y su representante designado, al Administrador para su determinación. El Administrador, o un representante autorizado, emitirán una determinación en un período de 30 días o notificarán al HUD o a su representante designado durante dicho período de 30 días que se necesita tiempo adicional.

(iv) Se pagará la tasa salarial (incluidos los beneficios marginales, si corresponde) determinada de conformidad con lo estipulado en los subpárrafos (a)(2)(ii) o (iii) de esta cláusula a todos los trabajadores que realizan trabajos bajo la clasificación como parte de este contrato desde el primer día en que se realiza trabajo bajo dicha clasificación.

(3) Si la tasa de salario mínimo estipulada en el contrato para un tipo de obreros o mecánicos incluye un beneficio marginal que no está expresado como una tarifa por hora, el contratista deberá pagar dicho beneficio como se indica en la determinación salarial o deberá pagar otro beneficio marginal legítimo o su equivalente por hora en efectivo.

(4) Si el contratista no realiza pagos a un fideicomisario o un tercero, el contratista puede considerar como parte del salario de un obrero o mecánico la suma de los costos razonablemente previstos para proveer beneficios marginales legítimos bajo un plan o programa; siempre y cuando el Secretario del Trabajo haya determinado, luego de recibir una solicitud por escrito del contratista, que se ha cumplido con las normas aplicables de la Ley Davis Bacon. El Secretario del Trabajo puede exigir que el contratista separe activos en una cuenta aparte para cumplir sus obligaciones bajo el plan o programa.

(b) Retención de fondos. El HUD o su representante designado, actuando por cuenta propia o mediante solicitud por escrito de un representante autorizado del Departamento del Trabajo federal, retendrá u ordenará que se retenga al contratista, bajo este contrato o bajo cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal o cualquier otro contrato del mismo contratista principal que recibe ayuda federal sujeto a los requisitos de salarios prevalecientes de la Ley Davis-Bacon, los pagos o adelantos acumulados que se consideren necesarios para pagar a los obreros y mecánicos, incluidos los aprendices, empleados en formación y ayudantes contratados por el contratista o por cualquier subcontratista, el total de salarios requeridos por el contrato. En caso de que no se haya pagado a un obrero o mecánico, incluidos los aprendices, empleados en formación o ayudantes contratados o que trabajan en el lugar de la obra, todo o parte del salario requerido por el contrato, el HUD o su representante designado pueden, luego del envío de un aviso por escrito al contratista, tomar las medidas que sean necesarias para ordenar la suspensión de pagos, adelantos o garantías de fondos subsiguientes hasta que hayan cesado dichas violaciones. Luego del envío de una notificación por escrito al contratista, el HUD o su representante designado podrán desembolsar las cantidades retenidas por causa del contratista o subcontratista a los respectivos empleados a quienes se adeudan dichas sumas.

(c) Registros de nómina y registros básicos.

(1) El contratista deberá mantener los registros de nómina y los registros básicos relacionados de todos los obreros y mecánicos que trabajan en el desarrollo o construcción del proyecto durante el transcurso del trabajo y deberá conservarlos durante un período de tres (3) años posteriormente. Estos registros deberán incluir el nombre, la dirección y el número de Seguro Social de cada trabajador, su clasificación correcta, la tasa salarial por hora pagada (incluidas las tasas de aportaciones o costos previstos de beneficios marginales legítimos o el equivalente en efectivo de los tipos de beneficios descritos en la Sección I(b)(2)(B) de la Ley Davis-Bacon), la cantidad de horas trabajadas por día y por semana, las deducciones realizadas y los salarios realmente pagados. Si el Secretario del Trabajo de los Estados Unidos ha determinado, de acuerdo con lo estipulado en 29 C.F.R. 5.5 (a)(1)(iv), que los salarios de un obrero o mecánico incluyen la suma de los costos previstos razonablemente para proveer beneficios como parte de un plan o programa descrito en la Sección I(b)(2)(B) de la Ley Davis-Bacon, el contratista deberá mantener registros que demuestren que el compromiso de proveer dichos beneficios es ejecutable, que el plan o programa es responsable en términos financieros y que el plan o programa se ha informado por escrito a los obreros o mecánicos afectados, así como registros que demuestren los costos anticipados o los costos realmente incurridos para proveer dichos beneficios. Los contratistas que emplean aprendices o empleados en formación como parte de programas aprobados deberán mantener evidencia por escrito del registro de los programas de aprendizaje y la certificación de los programas de formación laboral, la inscripción de aprendices y empleados en formación en dichos programas, y las proporciones y tasas salariales estipuladas en los programas correspondientes.

(2) (i) El contratista deberá enviar semanalmente al Oficial de Contrataciones una copia de todos los formularios de nómina de cada semana en la que se realiza trabajo contratado, para enviarlo al HUD o a su representante designado. Los formularios de nómina presentados deberán indicar claramente toda la información requerida que se debe mantener de acuerdo con lo estipulado en el subpárrafo (c)(1) de esta cláusula. La información requerida puede enviarse utilizando cualquier formulario. El Formulario Opcional WH-347 (número de artículo federal o "Federal Stock Number" 029-005-00014-1) está disponible para este propósito y se puede comprar en: Superintendent of Documents, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C. 20402. El contratista principal es responsable de enviar copias de los formularios de nómina de todos los subcontratistas. (Aprobado por la Oficina de Administración y Presupuesto bajo el Número de Control OMB 1214-0149).

(ii) Cada formulario de nómina enviado deberá estar acompañado de una "Declaración de Cumplimiento" firmada por el contratista o el subcontratista o su agente encargado de pagar o supervisar el pago de las personas empleadas bajo el contrato. La Declaración deberá certificar lo siguiente: (A) Que el formulario de nómina para el período de nómina correspondiente contiene la información requerida en el párrafo (c) (1) de esta cláusula y que dicha información es correcta y está completa; (B) Que a cada obrero o mecánico (incluidos los ayudantes, aprendices y empleados

en formación) contratados bajo el contrato durante el período de nómina se le han pagado todos los salarios semanales devengados, sin ningún descuento, ya sea de manera directa o indirecta, y que no se han realizado otras deducciones directas o indirectas del total de salarios devengados que no sean las deducciones permisibles establecidas en 29 C.F.R. Parte 3; y (C) Que a cada obrero o mecánico se le ha pagado no menos de las tasas salariales y los beneficios marginales o el equivalente en efectivo de dichos beneficios para la clasificación del trabajo realizado, según se especifica en la determinación salarial correspondiente incorporada al contrato.

(iii) El envío semanal de una certificación debidamente firmada, según se establece al dorso del Formulario Opcional WH-347, satisface el requisito de presentación de la "Declaración de Cumplimiento" que se exige en el subpárrafo (c)(2)(ii) de esta cláusula.

(iv) La falsificación de alguna de las certificaciones antes descritas podría enfrentar al contratista o subcontratista a un enjuiciamiento civil o criminal bajo la Sección 1001 del Título 18 y la Sección 231 del Título 31 del Código de los Estados Unidos. (3) El contratista o subcontratista pondrá los registros requeridos en el subpárrafo c)(1) a la disposición de los representantes autorizados del HUD o sus representantes designados, del Oficial de Contrataciones o del Departamento del Trabajo federal para su inspección, copia o transcripción, y permitirá que dichos representantes entrevisten a los empleados en el trabajo durante horas laborables. Si el contratista o subcontratista no envía o no facilita el acceso a los registros requeridos, el HUD o su representante designado podrá tomar las medidas que sean necesarias para que se suspendan los pagos, adelantos o garantías de fondos subsiguientes, luego del envío de un aviso por escrito al contratista. Asimismo, no presentar los registros requeridos o no facilitar el acceso a dichos registros cuando así se solicite puede ser motivo para inhabilitación o exclusión de conformidad con lo estipulado en 29 C.F.R. 5.12.

(d) (1) Aprendices. Se permitirá que los aprendices trabajen a menos de la tarifa predeterminada para el trabajo que realicen si están empleados e inscritos en un programa legítimo de aprendizaje registrado en la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (OATELS, por sus siglas en inglés) o registrado en una agencia estatal de aprendizaje reconocida por dicha Oficina, o si la persona está en los primeros 90 días del período probatorio de su empleo como aprendiz en este tipo de programa de aprendizaje y no está inscrita de forma individual en el programa, pero la OATELS o una agencia de aprendizaje estatal (según corresponda) ha certificado que la persona es elegible para empleo a prueba como aprendiz. La proporción permisible de aprendices y trabajadores calificados en el lugar de la obra bajo cualquier clasificación profesional no deberá ser mayor que la proporción permitida para el contratista con respecto a toda la fuerza laboral bajo el programa registrado. Todo empleado que figura en un formulario de nómina a la tasa salarial de aprendiz y que no está registrado o empleado como se indica anteriormente, deberá recibir paga a no menos de la tasa salarial correspondiente que se indica en la

determinación salarial para la clasificación laboral del trabajo realmente realizado. Además, todo aprendiz que realice trabajo en el lugar de la obra en exceso de la proporción permitida bajo el programa registrado deberá recibir paga a no menos de la tarifa correspondiente que se indica en la determinación laboral para el trabajo realmente realizado. Si un contratista realiza trabajo de construcción en un proyecto en otra localidad que no es donde el programa está registrado, se deberán acatar las proporciones y las tasas salariales (expresadas en porcentajes de la tarifa por hora de los trabajadores calificados) especificadas en el programa registrado del contratista o subcontratista. Se debe pagar a cada aprendiz no menos de la tarifa que se especifica en el programa registrado para el nivel de progreso del aprendiz, expresado como un porcentaje de la tarifa por hora de los trabajadores calificados según se especifica en la determinación salarial correspondiente. Se deben pagar beneficios marginales a los aprendices de acuerdo con las disposiciones del programa de aprendizaje. Si el programa no especifica el pago de beneficios marginales, se debe pagar a los aprendices el total de beneficios marginales que se indica en la determinación salarial de la clasificación correspondiente. Si el Administrador de la División de Salarios y Horas determina que prevalece una práctica distinta para la clasificación de aprendiz correspondiente, se pagarán los beneficios marginales de acuerdo con dicha determinación. Si la OATELS o una agencia estatal de aprendizaje reconocida por dicha Oficina retira la aprobación de un programa de aprendizaje, no se le permitirá al contratista utilizar aprendices y pagarles a menos de la tarifa predeterminada correspondiente para el trabajo realizado hasta que se apruebe un programa aceptable.

(2) Empleados en formación (“trainees”). Salvo según se dispone en 29 C.F.R. 5.16, no se permitirá que los empleados en formación trabajen a menos de la tarifa predeterminada para el trabajo realizado a menos que se les contrate de conformidad con y estén inscritos de manera individual en un programa que haya recibido aprobación previa de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, según se evidencia mediante una certificación formal. La proporción de empleados en formación y trabajadores calificados en el lugar de trabajo no será mayor a la permitida bajo el plan aprobado por la Administración de Empleo y Capacitación. Cada empleado en formación deberá recibir paga a no menos de la tarifa especificada en el programa aprobado para el nivel de progreso del empleado en formación, expresado como un porcentaje de la tarifa por hora especificada para los trabajadores calificados en la determinación salarial correspondiente. A los empleados en formación se les pagarán beneficios marginales de acuerdo con las disposiciones del programa de formación. Si el programa no menciona beneficios marginales, a los empleados en formación se les pagará el total de beneficios marginales que se indica en la determinación salarial, a menos que el Administrador de la División de Salarios y Horas determine que existe un programa de aprendizaje relacionado con la tasa salarial correspondiente para trabajadores calificados en la determinación salarial que estipula que los aprendices deberán recibir

menos del total de beneficios marginales. A todo empleado incluido en el formulario de nómina a la tarifa de empleado en formación que no esté inscrito ni participe en un programa de capacitación aprobado por la Administración de Empleo y Capacitación se le pagará a no menos de la tasa salarial correspondiente establecida en la determinación salarial para el trabajo realizado. Además, a todo empleado en formación que realice trabajo en el lugar de la obra en exceso de la proporción permitida bajo el programa registrado se le pagará a no menos de la tasa salarial correspondiente establecida en la determinación salarial por el trabajo realizado. Si la Administración de Empleo y Capacitación retira la aprobación de un programa de capacitación, no se permitirá que el contratista utilice empleados en formación a menos de la tasa predeterminada correspondiente para el trabajo realizado hasta que se apruebe un programa aceptable.

(3) Igualdad de oportunidades en el empleo. El uso de aprendices, empleados en formación y trabajadores calificados se hará de conformidad con los requisitos de igualdad de oportunidades en el empleo de la Orden Ejecutiva 11246, según enmendada, y lo dispuesto en 29 C.F.R. Parte 30

(e) Cumplimiento de los requisitos de la Ley Copeland. El contratista deberá cumplir con los requisitos establecidos en 29 C.F.R. Parte 3 que se incorporan como referencia en el presente contrato.

(f) Rescisión del contrato e inhabilitación. El incumplimiento de la presente cláusula contractual podría ser motivo para rescindir el contrato y para la inhabilitación del contratista y subcontratista según se dispone en 29 C.F.R. 5.12.

(g) Cumplimiento con los requisitos de la Ley Davis-Bacon y las Leyes Relacionadas. Todas las decisiones e interpretaciones de la Ley David-Bacon y las Leyes Relacionadas que se incluyen en 29 C.F.R., Partes 1, 3, y 5, se incorporan al presente contrato como referencia.

(h) Controversias relacionadas con las normas laborales. Las controversias derivadas de las disposiciones de las normas laborales de esta cláusula no estarán sujetas a la cláusula sobre controversias generales del presente contrato. Estas controversias se resolverán de acuerdo con los procedimientos del Departamento del Trabajo federal delineados en 29 C.F.R., Partes 5, 6, y 7. En el sentido de lo dispuesto en esta cláusula, las controversias incluyen controversias entre el contratista (o cualquiera de sus subcontratistas) y la PHA, el HUD, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o los empleados o sus representantes

(i) Certificación de elegibilidad.

(1) Al suscribir este contrato, el contratista certifica que ni el contratista ni ninguna persona o compañía que tiene participación en la compañía es inelegible para recibir

contratos del Gobierno en virtud de lo dispuesto en la Sección 3(a) de la Ley Davis-Bacon o en 29 C.F.R. 5.12(a)(1).

(2) Ningún segmento de este contrato se subcontratará a una persona o compañía que no sea elegible para recibir un contrato del Gobierno en virtud de lo dispuesto en la Sección 3(a) de la Ley Davis-Bacon o en 29 C.F.R. 5.12(a)(1).

(3) La penalidad por hacer declaraciones falsas está definida en el Código Penal de los Estados Unidos, 18 U.S.C. 1001.

(j) Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad. Según se utilizan en este párrafo, los términos "obreros" y "mecánicos" incluyen a los guardias y vigilantes.

(1) Requisitos de horas extra. Ningún contratista o subcontratista que contrate una parte del trabajo por contrato que pueda requerir o involucrar la contratación de obreros o mecánicos exigirá ni permitirá que dichos obreros o mecánicos trabajen más de 40 horas en una semana laboral, a menos que dicho obrero o mecánico reciba compensación a una tarifa no menor de una vez y media la tarifa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en dicha semana laboral.

(2) Violación; responsabilidad por salarios no pagados; indemnización por daños derivados del incumplimiento. En caso de una violación a las disposiciones que se establecen en el subpárrafo (j)(1) de esta cláusula, el contratista y todo subcontratista que haya cometido dicha violación serán responsables por los salarios no pagados. Además, dicho contratista y subcontratistas serán responsables ante los Estados Unidos (en el caso de trabajos realizados bajo contrato para el Distrito de Columbia o para un territorio, serán responsables ante dicho Distrito o territorio) de pagar una indemnización por los daños derivados del incumplimiento. Dicha indemnización se calculará con respecto a cada obrero o mecánico (incluidos los guardias y vigilantes) contratados en violación a las disposiciones del subpárrafo (j)(1) de esta cláusula, por la cantidad de \$10 por cada día natural en el que se le exigió o se le permitió a dicha persona que trabajara más de las 40 horas regulares de la semana laboral sin pagarle el salario por horas extra que exige las disposiciones del subpárrafo (j)(1) de esta cláusula.

(3) Retención de salarios no pagados e indemnización por daños derivados del incumplimiento. El HUD o su representante designado, actuando por cuenta propia o mediante solicitud por escrito de un representante autorizado del Departamento del Trabajo federal, retendrá u ordenará que se retenga al contratista, bajo este contrato o bajo cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal o cualquier otro contrato del mismo contratista principal que recibe ayuda federal sujeto a los requisitos de la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Seguridad, las sumas que se consideren necesarias para satisfacer las responsabilidades de dicho contratista o subcontratista por concepto de salarios no pagados e indemnización por daños derivados del incumplimiento, según se establece en las disposiciones del subpárrafo (j)(2) de esta cláusula.

(k) Subcontratos. El contratista o subcontratista incluirá en los subcontratos todas las disposiciones de esta cláusula, así como cualquier otra cláusula que requiera el HUD o su representante autorizado, además de una cláusula en la que se exija a los subcontratistas que incluyan dichas estipulaciones en los subcontratos de nivel inferior. El contratista principal será responsable de que los subcontratistas y los subcontratistas de nivel inferior cumplan con todas estas disposiciones.

El resto de la página se dejó en blanco intencionalmente.

12.3 Apéndice C

El afiche sobre la Ley Davis-Bacon está disponible en el sitio web del Departamento del Trabajo federal, en: <https://www.dol.gov/whd/programs/dbra/wh1321.htm>.

La Hoja de Trabajo del Proyecto ("Project Work Sheet") se puede conseguir en: <https://www.hud.gov/sites/dfiles/OCHCO/documents/4720.doc>.

Los documentos sobre la Ley Davis-Bacon están disponibles en inglés y en español aquí: <https://www.hudexchange.info/resource/2662/wh-1321-davis-bacon-poster-en-espanol/>; and <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/posters/davispan.pdf>.

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE DAVIS-BACON ACT

FOR LABORERS AND MECHANICS EMPLOYED ON FEDERAL OR FEDERALLY ASSISTED CONSTRUCTION PROJECTS

PREVAILING WAGES You must be paid not less than the wage rate listed in the Davis-Bacon Wage Decision posted with this Notice for the work you perform.

OVERTIME You must be paid not less than one and one-half times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a work week. There are few exceptions.

ENFORCEMENT Contract payments can be withheld to ensure workers receive wages and overtime pay due, and liquidated damages may apply if overtime pay requirements are not met. Davis-Bacon contract clauses allow contract termination and debarment of contractors from future federal contracts for up to three years. A contractor who falsifies certified payroll records or induces wage kickbacks may be subject to civil or criminal prosecution, fines and/or imprisonment.

APPRENTICES Apprentices rates apply only to apprentices properly registered under approved Federal or State apprenticeship programs.

PROPER PAY If you do not receive proper pay, or require further information on the applicable wages, contact the Contracting Officer listed below:

or contact the U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-5243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DAVIS-BACON

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

SALARIOS PREVALENTES 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.

SOBRETIEDO 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 sobretiempos debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempos. 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 los salarios de pago o induce 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.

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

1-866-487-5243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs deemed hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hour restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a part of their wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they opt to take credit against their minimum wage obligation. If an employer's tips combined with the employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

NURSING MOTHERS The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing mother employee who is subject to the FLSA's overtime requirements in order for the employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child's birth each time such employee has a need to express breast milk. Employers are also required to provide a break, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may initiate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil monetary penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil monetary penalties may also be assessed for violations of the FLSA child labor provisions. Repeated civil monetary penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discriminating against any file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employees incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-5243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—leyes en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEDO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado debe tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas considerados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 16 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican diferentes reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPINAS Los empleados de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden recibir un crédito de salario personal basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos optan a tomar un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no cubren el salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que está sujetada a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se entregue lactante para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores que no se exigen que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la interrupción de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en caso de incumplimiento con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede iniciar y/o recomendar un procesamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones penales civiles por cada violación de la ley de normas justas de trabajo de los EE.UU. Además, se pueden imponer sanciones penales civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones penales civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores de edad y, tales sanciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe retaliar o discriminar a los trabajadores que presentan una queja o que participan en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACION ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleados incorrectamente clasifican a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo son.
- Ciertas estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

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

1-866-487-5243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

Project Wage Rate Sheet			U.S. Department of Housing and Urban Development Office of Davis-Bacon and Labor Standards			
PROJECT NAME: [REDACTED]			WAGE DECISION NUMBER/MODIFICATION NUMBER: [REDACTED]			
PROJECT NUMBER: [REDACTED]			PROJECT COUNTY: [REDACTED]			
WORK CLASSIFICATION	BASIC HOURLY RATE (BHR)	FRINGE BENEFITS	TOTAL HOURLY WAGE RATE	LABORERS FRINGE BENEFITS:		\$ TOTAL WAGE
				GROUP #	BHR	
Bricklayers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Carpenters	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Cement Masons	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Drywall Hangers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Electricians	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Iron Workers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Painters	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	OPERATORS FRINGE BENEFITS:		\$ [REDACTED]
				GROUP #	BHR	
Plumbers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Roofers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Sheet Metal Workers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Soft Floor Layers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Tapers	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
Tile Setters	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	TRUCK DRIVERS FRINGE BENEFITS:		\$ [REDACTED]
				GROUP #	BHR	
OTHER CLASSIFICATIONS						
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]
ADDITIONAL CLASSIFICATIONS (HUD Form 4230-A)						
WORK CLASSIFICATION	BASIC HOURLY RATE	FRINGE BENEFITS	TOTAL HOURLY WAGE RATE	DATE OF HUD SUBMISSION TO DOL	DATE OF DOL APPROVAL	
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	\$ [REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

Hoja de Tasas Salariales del Proyecto			Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano Oficina de Asuntos sobre la Ley Davis-Bacon y Normas Laborales			
NOMBRE DEL PROYECTO:			NÚM. DE DECISIÓN SALARIAL/NÚM. DE MODIFICACIÓN			
NÚMERO DEL PROYECTO:			CONDADO/REGIÓN DEL PROYECTO:			
CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO:	TARIFA BÁSICA POR HORA (BHR)	BENEFICIOS MARGINALES	TASA SALARIAL TOTAL POR HORA	BENEFICIOS MARGINALES DE LOS OBREROS		\$ SALARIO TOTAL
				# GRUPO	BHR	
Albañiles			\$			\$
Carpinteros			\$			\$
Albañiles de trabajo encemento			\$			\$
Instaladores de paneles de yeso			\$			\$
Electricistas			\$			\$
Trabajadores del hierro			\$			\$
Pintores			\$	BENEFICIOS MARGINALES DE LOS OPERADORES		\$
Plomeros			\$	# GRUPO	BHR	\$ SALARIO TOTAL
Techeros			\$			\$
Trabajadores de chapa metálica			\$			\$
Instaladores de pisos			\$			\$
Selladores de paneles			\$			\$
Instaladores de losas			\$	BENEFICIOS MARGINALES DE LOS CAMIONEROS		\$
OTRAS CLASIFICACIONES				# GRUPO	BHR	\$ SALARIO TOTAL
			\$			\$
			\$			\$
			\$			\$
CLASIFICACIONES ADICIONALES (FORMULARIO HUD 4230-A)						
CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO:	TARIFA BÁSICA POR HORA (BHR)	BENEFICIOS MARGINALES	TASA SALARIAL TOTAL POR HORA	FECHA DE ENVÍO DEL HUD AL DOL	FECHA APROBADO POR EL DOL	
			\$			
			\$			
			\$			
			\$			

form HUD-4720
(05/2019)

Fin de la Guía.