



DEPARTMENT OF  
**HOUSING**



# CDBG-DR

## Política sobre la Ley Davis-Bacon y 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 LEYES RELACIONADAS**  
CONTROL DE VERSIONES

<b>NÚMERO DE VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA REVISIÓN</b>
1	3 de septiembre de 2020	Versión original
2	14 de febrero de 2021	Se incluyó sección sobre Orden Ejecutiva 2020-075.
3	10 de septiembre de 2021	Se incluye sección sobre Orden Ejecutiva 2021-023. Se incluye sección sobre Órdenes Administrativas OA 21-19, OA 21-20, OA 21-27 y OA 21-28. Se incluye sección sobre Orden Ejecutiva 2017-026.

## 1. Índice

<b>1</b>	<b>Resumen.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Aplicabilidad .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Definiciones .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Normas laborales de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas.....</b>	<b>12</b>
4.1	Objetivos de la Ley Davis-Bacon .....	14
4.2	Otras normas laborales aplicables .....	15
<b>5</b>	<b>Aplicabilidad a los programas y contratos subvencionados con fondos CDBG-DR</b>	<b>16</b>
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.....	20
5.4	Orden Ejecutiva Núm. 13658.....	21
5.5	Orden Ejecutiva Núm. 2017-026 de Puerto Rico .....	22
5.6	Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 de Puerto Rico .....	22
5.7	Orden Ejecutiva Núm. 2020-075 .....	23
5.8	Orden Ejecutiva Núm. 2021-023 .....	23
<b>6</b>	<b>Funciones y responsabilidades de cumplimiento bajo la Ley Davis-Bacon .....</b>	<b>24</b>
6.1	Responsabilidades de supervisión de Vivienda.....	25
6.2	Entrevistas de seguimiento .....	27
6.3	Responsabilidades de implementación de los subrecipientes .....	28
<b>7</b>	<b>Determinación salarial bajo la Ley Davis-Bacon .....</b>	<b>30</b>
7.1	Categorías de trabajo .....	31
7.2	Decisiones salariales generales y decisiones salariales por proyecto .....	32
7.3	Fecha de fijación de la decisión salarial.....	33
7.4	Cómo determinar el cálculo de la tasa de salario mínimo.....	34
7.5	Envío de las nóminas certificadas.....	35
<b>8</b>	<b>Programas de aprendizaje .....</b>	<b>38</b>
<b>9</b>	<b>Excepciones al alcance de la Ley Davis-Bacon.....</b>	<b>39</b>
9.1	Licencia por enfermedad / vacaciones .....	39
<b>10</b>	<b>Derechos de los trabajadores bajo la Ley Davis-Bacon .....</b>	<b>40</b>
10.1	Incumplimiento de la Ley Davis-Bacon .....	41
10.2	Quejas presentadas de conformidad con la Ley Davis-Bacon .....	41
10.3	Proceso de apelación bajo la Ley Davis-Bacon .....	44

<b>11 Cierre del proyecto</b> .....	<b>44</b>
<b>12 Apéndices</b> .....	<b>45</b>
12.1 Apéndice A – Disposiciones de las normas laborales federales .....	45
12.2 Apéndice B.....	54
12.3 Apéndice C.....	63

## 1 Resumen

El Departamento de la Vivienda de Puerto Rico (**Vivienda**) es la agencia administradora del esfuerzo multifacético para reconstruir y restaurar las comunidades de Puerto Rico tras la devastación ocasionado por el paso de los huracanes Irma y María el 6 y el 20 de septiembre de 2017. El esfuerzo de recuperación es mayormente financiado con fondos federales asignados por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos (**HUD**, por sus siglas en inglés) a la Subvención en Bloque para Desarrollo Comunitario – Recuperación ante Desastres (**CDBG-DR**, por sus siglas en inglés).

Vivienda, sus contratistas y los 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.* Esto debido a que todos son considerados recipientes de la asistencia financiera asignada por HUD. La Ley Davis-Bacon 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 en el área geográfica donde se lleven a cabo proyectos similares a los 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 a \$2,000. La Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (**DBRA**, por sus siglas en inglés) requiere el cumplimiento 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.*, establece la aplicabilidad de la DBRA al Programa CDBG-DR.

Para cumplir con los requisitos federales del HUD, esta política es requisito en 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”. 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 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 enmendado<sup>1</sup>, 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 Aprendizaje<sup>2</sup> reconocida por el Departamento, o (ii) una persona en los primeros noventa días en un periodo probatorio de empleo como aprendiz en dicho programa de aprendizaje, quién 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 fuera del ámbito de la manufactura, suministro de materiales o trabajos de servicio y mantenimiento. Los términos incluyen, pero sin limitarse a, 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 adquiere 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 Vivienda**

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 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.

**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 al menos un 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 subvencionado por el Programa 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 federal.
- **Ley Davis-Bacon y 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 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 apéndices que tratan, principalmente, sobre asuntos de normas laborales relativas a la Ley Davis-Bacon y 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 (según enmendadas).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> 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](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 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 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.<sup>4</sup>
- **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 o aprendiz (“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 fue empleado en algún momento en el trabajo de construcción o mantenimiento para el cual se ofrece a trabajar voluntariamente. 24 C.F.R. § 70.3(a).

---

<sup>4</sup> 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/13441All-6SECH.PDF>.

- **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 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 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 Leyes Relacionadas

La Ley Davis-Bacon aplica a todos los contratos de construcción (de edificios, construcción pesada, carreteras o residenciales) con un valor mayor a \$2,000, salvo que la legislación que autoriza el programa incluya excepciones sobre la aplicación.<sup>5</sup> La Ley aplica a los contratistas y subcontratistas que tienen contratos financiados con fondos federales ascendentes a \$2,000 o más para la construcción, modificación o reparación de edificios u obras públicos.

---

<sup>5</sup> 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.

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 lleve a cabo el trabajo.<sup>6</sup> 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 cubiertos<sup>7</sup> deben incluir cláusulas sobre las disposiciones de la Ley Davis-Bacon y otras normas laborales<sup>8</sup>, así como las determinaciones salariales aplicables. Se permite un trato salarial distinto bajo la ley Davis-Bacon a aprendices o empleados en formación. A estos se les puede contratar por una tarifa menor a la determinada si están registrados y son empleados por 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. La estipulación básica de la Ley Davis-Bacon y 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)<sup>9</sup> 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](mailto:davisbacon@vivienda.pr.gov) dentro de **7 días** después de haberse pagado la nómina.

---

<sup>6</sup> 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](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)

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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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 Subreceptante (**SRA**, por sus siglas en inglés) con Vivienda, los subreceptantes acuerdan administrar y velar por el cumplimiento de los requisitos de normas laborales de la Ley Davis-Bacon y aceptan las responsabilidades descritas en esta política.

Si se determina que un contratista o subcontratista ha incumplido con las disposiciones de la Ley Davis-Bacon, podría quedar inhabilitado de participar en futuros contratos por un periodo máximo de hasta **3 años**. En adición, 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). Además, el Código de Regulaciones Federal establece en 29 C.F.R. § 5.5 (b)(3) una indemnización ascendente a \$27.00 por día por cada violación incurrida por el contratista o subcontratista.

#### 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.
- **Respaldar el cumplimiento de las normas laborales** – Impartir adiestramientos, 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 hacia los patronos y otros participantes de los programas que violen reiteradamente los requisitos de salarios prevalecientes y/o que no cumplan adecuadamente con sus responsabilidades con respecto a las normas laborales aplicables.

## 4.2 Otras normas laborales aplicables

La Ley Davis-Bacon aplica junto a otras leyes federales, estatales y locales que también rigen los requisitos salariales de los contratos otorgados por el Programa CDBG-DR. Este grupo de leyes y regulaciones es conocido conjuntamente como la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas. A continuación, una breve exposición sobre estas leyes y regulaciones.

### 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 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 salarios de 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 extra<sup>10</sup> 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

---

<sup>10</sup> 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.



trabajadores que recibieron una paga inferior y hace responsable a los Estados Unidos de la indemnización por daños derivados del incumplimiento, calculados a razón de \$10 por cada violación.<sup>11</sup> 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 hace referencia a 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 otorgadas por 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 **5 años** de cárcel, o ambas penas;
2. Las reglamentaciones relacionadas del Departamento del Trabajo federal limitan las deducciones de nómina a las ya permitidas sin previa autorización según expuestas en 29 C.F.R. § 3.5. Las deducciones que requieren la autorización 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 la construcción, prosecución, finalización o reparación. La falsificación deliberada de un informe de nómina o una Declaración de Cumplimiento podría ser suficiente para encauzar criminalmente al patrono bajo las disposiciones de 18 U.S.C. § 1001 y 31 U.S.C. § 3729, y también podría ser causa para inhabilitación.

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

---

<sup>11</sup> 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>.)



## 5.1 Contratos para ayuda en casos de desastre

La Ley Davis-Bacon 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 aplica a los contratos de construcción otorgados por agencias federales, y también a los contratos subvencionados con fondos federales en los que el estatuto que autoriza la subvención requiere el pago de tarifas prevalecientes según requerido por la Ley Davis-Bacon. Una excepción a la aplicabilidad de la Ley Davis-Bacon es la ayuda provista por la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (**FEMA**, por sus siglas en inglés), principal autoridad de ayuda cuyas facultades provienen de la Ley Robert T. Stafford de Ayuda en Desastres y Asistencia en Emergencias de 1988 (Ley Stafford), 42 U.S.C. § 5121 *et seq.* Ayudas provista por FEMA no están sujetas a los requisitos sobre salarios prevalecientes de la Ley Davis-Bacon. Las subvenciones de FEMA para ayuda en casos de desastre incluyen préstamos con 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 estos casos los contratos se consideran suscritos bajo la Ley Stafford, y por tanto exentos de incluir cláusulas sobre cumplimiento salarial según requeridas por 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 aplican al programa. 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 las siguientes situaciones:

- El proyecto no cumple con los criterios de la Ley Davis-Bacon si:
  - El costo del proyecto está por debajo del mínimo establecido por ley (\$2,000 o menos); no se activan los requisitos de la Ley Davis-Bacon. Está prohibido 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 completó 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, y la remoción no forma parte del proyecto de construcción, modificación y/o reparación de una obra o edificio público, los requisitos de la Ley Davis-Bacon no aplican.
- El trabajo de emergencia completado previo a la firma del acuerdo de subvención entre Puerto Rico y el HUD, firmado 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.

#### 5.2.1 Orden Administrativa 21-19 Para Otorgar Exención al Programa de Pareo de Partidas No Federales (NFM, por sus siglas en inglés) de Cumplir con el Manual de Adquisiciones para el Programa CDBG-DR

La Orden Administrativa 21-19 (OA 21-19), del 14 de abril de 2021, emitida por Vivienda, tiene como propósito establecer una excepción de cumplimiento con el Manual de Adquisiciones para el Programa CDBG-DR del Departamento de la Vivienda al Programa de Pareo de Partidas No Federales (NFM, por sus siglas en inglés) y establece el deber del programa NFM de cumplir únicamente con los requisitos establecidos por FEMA en la "Guía de Implementación para el Uso de los Fondos de la Subvención en Bloque para el Desarrollo Comunitario de Recuperación ante Desastres un Pareo de los Costos No Federales para el Programa de Asistencia Pública", según recomendado por el Art. VII, sección D(3) de la guía.

El Art. VII, sección D(3) establece que, las subvenciones CDBG-DR de HUD a los gobiernos locales están sujetas a los mismos requisitos de adquisición que se aplican a las contrataciones de los gobiernos locales con fondos de Asistencia Pública de FEMA. Para agilizar el uso de los fondos CDBG-DR para el pareo local, los recipientes estatales de CDBG-DR (y otros recipientes CDBG-DR sujetos a las normas estatales de CDBG en virtud de una exención y un requisito alternativo) deben considerar la inclusión de una disposición en sus requisitos de adquisición que adopte los requisitos de contratación de FEMA para las actividades que se utilizarán para satisfacer el pareo local de FEMA. **Esto descartaría la confusión sobre qué normas de adquisición aplican.** Los recipientes de fondos CDBG-DR deben considerar la posibilidad de incluir esta disposición cuando suministren la documentación para sustentar la certificación del Secretario sobre los procesos de adquisición adecuados. Si el recipiente CDBG-DR no incluyó esta disposición en su presentación original y desea modificar sus certificaciones, debe hacerlo inmediatamente presentando formalmente sus certificaciones a HUD para reflejar este cambio material de política de adquisición. **Los recipientes estatales de**

**fondos CDBG-DR que adopten los requisitos de adquisición de Asistencia Pública de FEMA para las actividades que satisfacen el pareo local de Asistencia Pública deben obtener y mantener registros para documentar cómo la adquisición cumplió con los requisitos de adquisición de Asistencia Pública.** Además, si FEMA no lo ha completado, el recipiente de fondos CDBG-DR puede tener que tomar medidas adicionales para evaluar el costo o el precio del producto o servicio.

Los solicitantes de Asistencia Pública que adquieran bienes o servicios antes de saber si las subvenciones CDBG-DR están disponibles para el pareo local pueden incluir una cláusula en los documentos de solicitud de adquisición que el contrato puede ser modificado en casos futuros para ampliar el alcance e incluir el trabajo financiado por otras fuentes federales, sujeto a los requisitos aplicables. Esto permitirá que el contrato se modifique en el futuro para incluir **términos obligatorios** para los contratos asistidos por CDBG-DR, tales como: contratar a residentes de Sección 3, la capacidad de subcontratar con empresas de Sección 3, cumplir con Davis Bacon o incluir disposición de daños líquidos. Las disposiciones establecidas en el manual de adquisiciones de CDBG-DR relacionadas a las empresas propiedad de minorías, pequeñas empresas, empresas de la Sección 3, documentos oficiales y participación de personas o empresas de bajos y muy bajos ingresos están exentos de utilizar las recomendaciones de adquisición de FEMA. No obstante, los referidos participantes del Programa NFM están obligados a cumplir con los procedimientos establecidos por la Oficina de Adquisiciones del Programa CDBG-DR. El Programa CDBG-DR debe crear procedimientos y controles internos con el propósito de exigir a todos los participantes del Programa NFM que proporcionen a Vivienda toda la documentación o archivos necesarios para asegurar que están en cumplimiento con los requisitos de adquisición establecidos por FEMA, o por la Oficina de Adquisiciones del Programa CDBG-DR. Por tanto, el Programa CDBG-DR debe evaluar los expedientes proporcionados por los participantes del Programa NFM y documentar su cumplimiento con los requisitos de adquisición establecidos por FEMA, o por la Oficina de Adquisiciones del Programa CDBG-DR. La vigencia de la OA 21-19 es inmediata y su efecto será retroactivo.

### 5.2.2 Orden Administrativa 21-20 Para Hacer Permisible que los Municipios utilicen las disposiciones del 2 C.F.R. § 200.318 al 2 C.F.R. § 200.327 en sus Procedimientos de Adquisición en relación a los Programas CDBG-DR

La Orden Administrativa 21-20 (OA 21-20), del 14 de abril de 2021, emitida por Vivienda, tiene el propósito de excluir a los Municipios del cumplimiento con las disposiciones del Reglamento Núm. 9205, conocido como el Manual de Adquisiciones para el Programa CDBG-DR del Departamento de la Vivienda, y les permite utilizar las disposiciones de 2 C.F.R. § 200.318 al 2 C.F.R. § 200.327 en sus procedimientos de adquisiciones para las actividades subvencionadas en todo o en parte con los fondos CDBG-DR. La OA 21-20 establece que Vivienda aplicará la disposición de 2 C.F.R. § 200.317 a sus políticas y

procedimientos de adquisición. El Código de Regulaciones Federal establece en el 2 C.F.R. § 200.317 que, al adquirir bienes y servicios en virtud de una asignación federal de fondos, el Estado debe seguir las mismas políticas y procedimientos que utiliza para las adquisiciones con sus fondos no federales, lo que significa que Vivienda puede seguir las políticas y procedimientos de adquisición del Gobierno de Puerto Rico y evaluar el costo o el precio del producto o servicio mientras todas las demás entidades no federales, incluidos los subrecipientes, deben seguir las normas de contratación pública establecidas en el 2 C.F.R. § 200.318 al 2 C.F.R. § 200.327. Por tanto, todos los municipios están exentos de cumplir con el Reglamento Núm. 9205. Esto significa que los municipios en sus procedimientos de adquisición de bienes y servicios deben cumplir con las disposiciones del 2 C.F.R. §§ 200.318 al 200.327. Todos los municipios deben mantener un registro de sus procesos de adquisición que permita a Vivienda realizar efectivamente procesos de monitoria cuando estos sean requeridos. La efectividad de la OA 21-20 es inmediata y su efecto es retroactivo.

### **5.3 Propietario único / Propietario legítimo**

Como regla general, la Ley Davis-Bacon aplica a los obreros y mecánicos según específicamente definidos en la Ley. Esta definición especial establece que las personas contratadas en su capacidad administrativa o profesional no están sujetas a las regulaciones de la Ley Davis-Bacon codificadas 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 exclusiones para 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 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)"<sup>12</sup>, 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 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

---

<sup>12</sup> 29 C.F.R. § 541.101.

ejecutiva.<sup>13</sup> HUD 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. Este tipo de pago debe incluirse en el informe de nómina certificado del patrono responsable, es decir, la entidad bajo cuyo auspicio la persona realiza el trabajo cubierto.<sup>14</sup>

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

## 5.4 Orden Ejecutiva Núm. 13658

Debido a la Orden Ejecutiva Núm. 13658, que establece un salario mínimo para los trabajadores que cumplen un contrato sujeto al Gobierno Federal, y el Registro Federal, Vol. 85, Núm. 169, 85 FR 53850, publicado el 31 de agosto de 2020, el salario mínimo requerido en el año natural 2021 es de \$10.95 en los contratos sujetos a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon firmados, y cualquier licitación emitida, a partir del 1 de enero de 2021.

La Orden Ejecutiva Núm. 13658 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 definida 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 \$10.95 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 2021. Si el 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 la determinación salarial, el contratista debe pagar a los trabajadores de esa clasificación por lo menos la tasa salarial determinada mediante el proceso de ajuste establecido en el 29 C.F.R. §

---

<sup>13</sup> Manual 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 11, 11-2, 2/2012, 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>

<sup>14</sup> Manual 1344.1 del HUD, Rev2, Capítulo 11, 11-20(B), 2/2012, 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>

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 ajusta anualmente por el Departamento del Trabajo federal. Se debe tener en cuenta que la Orden Ejecutiva Núm. 13658 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 indicadas en 29 C.F.R. § 5.1(a) (2-60).

En [www.dol.gov/whd/govcontracts](http://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. El salario mínimo establecido anualmente en virtud de la Orden Ejecutiva Núm. 13658 no aplicará a los contratos otorgados por Vivienda, los subrecipientes y los contratistas.

## 5.5 Orden Ejecutiva Núm. 2017-026 de Puerto Rico

El 2 de marzo de 2017, el entonces Gobernador de Puerto Rico aprobó la Orden Ejecutiva No. 2017-026 (OE-2027-026), cuyo aspiración era aumentar el salario mínimo de los empleados gubernamentales de manera escalonada<sup>15</sup> hasta alcanzar los diez dólares (\$10.00) por hora durante aquel cuatrienio. No obstante, la orden requiere de todo contratista del gobierno en la industria de la construcción el emitir una certificación que indique que sus empleados cobran al menos el salario mínimo establecido para los servidores públicos del Gobierno de Puerto Rico.

## 5.6 Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 de Puerto Rico

El objetivo de la Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 (OE-2018-033) de Puerto Rico era proveer a los trabajadores de la construcción de Puerto Rico una norma salarial justa para fomentar el desarrollo económico de Puerto Rico, mejorar la calidad de los servicios prestados por los trabajadores de la industria de la construcción e incentivar la permanencia de este grupo de trabajadores en Puerto Rico.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> La Orden Ejecutiva No. 2017-026, dispone que, con respecto al salario escalonado, a partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo para los empleados de las agencias gubernamentales aumentará de siete dólares con veinticinco centavos (\$7.25) a ocho dólares con veinticinco centavos (\$8.25) la hora.

<sup>16</sup> 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/?wpdmdl=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/?wpdmdl=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".



La Sección 3 de la Orden Ejecutiva Núm. 2018-033 establecía que “[e]n el caso de que la cuantía del contrato sea mayor de 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 establecía 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 estipulaba 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, 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”.

## 5.7 Orden Ejecutiva Núm. 2020-075

El 30 de septiembre de 2020, la entonces Gobernadora de Puerto Rico, aprobó la Orden Ejecutiva de Puerto Rico Núm. 2020-075 (OE 2020-075). La OE 2020-075 suspendió temporera y prospectivamente la OE- 2018-033, como consecuencia del efecto adverso de la pandemia del COVID-19 en la industria de la construcción. La OE 2020-075 estableció que, cualquier contrato o acuerdo firmado durante la vigencia de la OE 2018-033 seguirá siendo válido. Durante el período de suspensión de la OE-2018-033, el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (**DTRH**), el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, PRDOH, 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 ciertos miembros del sector privado, tenían la tarea de realizar estudios y evaluaciones para emitir recomendaciones sobre la posible derogación o enmienda de la OE-2018-033 y de las Guías Interpretativas emitidas por el DTRH en la Carta Circular Núm. 2018-001. Esta política se actualizaría una vez la OE-2018-033 fuera enmendada o derogada.

## 5.8 Orden Ejecutiva Núm. 2021-023

El 18 de marzo de 2021, el Gobernador de Puerto Rico firmó la Orden Ejecutiva Núm. 2021-023 de Puerto Rico (OE-2021-023). La orden dispuso el aumento del salario mínimo

establecido mediante la Orden Ejecutiva Núm. 13658 del Presidente Barack Obama, y cualquier aumento que establezca el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, para los trabajadores de la construcción contratados en proyectos de construcción financiados con fondos federales de reconstrucción o recuperación de Puerto Rico. La orden ejecutiva también derogó la OE-2018-033 y la OE 2020-075.

Por ello, es requisito indispensable en todos los contratos subvencionados por el Programa CDBG-DR que el contratista y los subcontratistas del proyecto paguen a los empleados de la construcción el salario mínimo establecido mediante la Orden Ejecutiva Núm. 13658. En la actualidad, el salario mínimo establecido por el Departamento del Trabajo federal para este tipo de trabajo es de diez dólares con noventa y cinco centavos (\$10.95) por hora.

Las disposiciones de la OE-2021-023 deben formar parte de los avisos de propuestas o licitaciones de subastas emitidas por el Programa CDBG-DR, subrecipientes, contratistas y subcontratistas para la contratación de cualquier asunto sujeto a las disposiciones de la orden ejecutiva.

La OE-2021-023 es de aplicación prospectiva. Por tanto, los contratos firmados o en procesos de contratación comenzados o publicados antes de la aprobación de la OE-2021-023 (18 de marzo del 2021), así como enmiendas o extensiones a esto no están sujetos a las disposiciones de la orden ejecutiva. Inclusive, los contratos o acuerdos firmados, incluyendo enmiendas subsiguientes, conforme a las disposiciones de la OE-2018-033 o la OE-2020-075, continuarán vigentes según sus términos y condiciones. La OE-2021-023 se implementará en compatibilidad con las leyes y reglamentos locales, y no aplicará en situaciones en la que alguna ley o reglamento expresamente lo prohíba.

El término agencia, utilizado en dicha OE-2021-023, se define como toda agencia, instrumentalidad, oficina o dependencia de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, independientemente de su nombre, incluyendo las corporaciones públicas. La OE-2021-023 no aplica a los municipios o corporaciones públicas municipales ni a los proyectos u obras contratados por entidades privadas o no gubernamentales.

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

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



## 6.1 Responsabilidades de supervisión de Vivienda

Vivienda como administrador de los fondos CDBG-DR y CDBG-MIT, es responsable de la supervisión y monitoreo de los programas en los cuales aplica la Ley Davis-Bacon, por medio de ejercer las siguientes funciones:

1. Designar el personal responsable de velar por el cumplimiento de las normas laborales aquí enunciadas, por medio de revisar semanalmente las nóminas certificadas por los programas y proyectos subvencionados, y trabajará en coordinación con los Puntos de Contacto (**POC**, por sus siglas en inglés) de cada programa o proyecto para comunicar sus opiniones, recomendaciones y comentarios a los recipientes y/o a sus contratistas.
2. Confirmar las disposiciones específicas sobre normas laborales aplicables a un proyecto (p. ej., los requisitos de la Ley Davis-Bacon sobre salarios y rendición de informes, la Ley CWHSSA).
3. Asegurar que las normas aplicables de la Ley Davis-Bacon 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 al comienzo del proyecto o la construcción.
5. Brindar apoyo técnico a los subrecipientes, contratistas principales y subcontratistas en lo concerniente a los salarios prevalecientes y los requisitos de rendición de informes.
6. Identificar y procesar las solicitudes para clasificaciones de trabajo adicionales y tasas salariales, según sea necesario, para la realización del proyecto.
7. Garantizar el cumplimiento con los requisitos mediante la realización periódica de verificaciones aleatorias de nóminas certificadas presentadas y otros documentos relacionados, incluida una comparación entre los datos sobre entrevistas realizadas *in situ* e informes de nómina certificados (**CPR**, por sus siglas en inglés), para verificar el cumplimiento de las normas laborales.
8. Solicitar información adicional cuando sea necesario para verificar el cumplimiento con las normas salariales aplicables o rechazar las nóminas presentadas según corresponda.
9. Implementar un sistema para que los subrecipientes y los contratistas presenten semanalmente su información de nómina.
10. Mantener políticas de cumplimiento tales como la presente guía, procedimientos, formularios y registros vigentes que demuestren que los subrecipientes y contratistas están informados y han recibido asistencia técnica respecto a las normas laborales aplicables a su proyecto o contrato.
11. Asegurarse de que, no se otorgue ningún contrato a un contratista que haya sido descalificado, excluido o catalogado inelegible de participar en programas federales, mediante la implantación de métodos para verificar la firma en la

ejecución y actualizaciones de contratos otorgados por otras áreas programáticas de Vivienda.

12. Exigir a los subrecipientes de fondos CDBG-DR adoptar estas políticas para incluir mediante la inclusión de cláusulas sobre normas laborales, y sobre determinación de salarios en todos los contratos de construcción.<sup>17</sup> Véase, la cláusula en el Apéndice A.
13. Recibir y transmitir informes de cumplimiento con las normas laborales al Departamento del Trabajo federal y a HUD.
14. Notificar posibles investigaciones criminales/complejas, descalificaciones y/o posibles indemnizaciones a HUD por daños derivados del incumplimiento con las disposiciones de la Ley CWHSSA, mediante el envío a HUD de un resumen de hallazgos, una lista de salarios, 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.
15. Establecer un procedimiento de gestión de quejas o reclamaciones y asegurar que las quejas de los trabajadores se atiendan con prontitud.
16. Supervisar el desempeño de los subrecipientes y contratistas.
17. Imponer medidas para corregir errores identificados mediante las actividades de monitoreo, lo que incluye, pero no está limitado 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 documentar 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.
18. Identificar posibles violaciones intencionales mediante verificaciones aleatorias y/o entrevistas a los empleados. Dar seguimiento a posibles violaciones

---

<sup>17</sup> *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.

intencionales mediante cuestionarios para los empleados y otras técnicas para identificar casos para investigación.

19. Preparar informes sobre todas las actividades de control y cumplimiento.
20. Disponer de las cuentas de depósito/ cuentas de garantía ("escrow") establecidas para propósitos de las normas laborales.
21. Establecer y mantener toda la documentación de todas las actividades de administración y cumplimiento con las normas laborales durante un periodo mínimo de **3 años** luego de completarse el proyecto la construcción o de la disposición final de cualquier asunto de cumplimiento, lo que sea posterior.

## 6.2 Entrevistas de seguimiento

Vivienda puede realizar entrevistas<sup>18</sup> (Formulario HUD-11) para validar la información de nómina recibida semanalmente de las áreas programáticas, los subreceptores y los contratistas. El personal de HUD y/o de Vivienda puede entrevistarse con un trabajador en el sitio de la obra y comparar la información obtenida en la entrevista con la nómina certificada correspondiente para verificar la precisión de la información. Toda la información que ofrezca el trabajador es confidencial a menos que el trabajador autorice la divulgación de la información.

Vivienda utilizará este método de verificación para comparar el trabajo llevando a cabo con la clasificación asignada y con la lista correcta de determinación salarial y comprobar la paga que está recibiendo el trabajador, con el fin de garantizar el cumplimiento. De descubrirse alguna discrepancia, será investigada y resuelta debidamente.

Al monitorear e investigar el cumplimiento con las normas salariales, se debe seguir la siguiente estructura lógica para confirmar la clase de trabajo y la paga correspondiente:



---

<sup>18</sup> 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).

### 6.3 Responsabilidades de implementación de los subrecipientes

Todos los subrecipientes que participan en proyectos CDBG-DR para los cuales aplican los requisitos de la Ley Davis-Bacon tiene la responsabilidad de cumplir con las siguientes tareas:

1. 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.
2. 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. Supervisar directamente a sus contratistas y a sus respectivos obreros y mecánicos.
4. 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. Hacer comentarios y observaciones para asegurar que se corrija la remuneración insuficiente.
6. Presentar informes de ejecución e impartir adiestramiento y asistencia técnica según sea necesario.
7. Cumplir con los requisitos de retención de registros, según establecidos 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.

6.3.1 Orden Administrativa 21-27: Para hacer permisible que todas las entidades Subrecipientes de fondos CDBG-DR utilicen las disposiciones del 2 C.F.R. § 200.318 al 2 C.F.R. § 200.327 en sus procedimientos de adquisición.

La Orden Administrativa 21-27 del 28 de abril de 2021 (OA 21-27), emitida por Vivienda, tiene como propósito excluir a todos los subrecipientes del cumplimiento con las disposiciones del Reglamento Núm. 9205, mejor conocido como el Manual de Adquisiciones para el Programa CDBG-DR. La orden permite a todos los subrecipientes el realizar sus procedimientos de adquisición de bienes y servicios utilizando las disposiciones establecidas en el 2 C.F.R. § 200.318 al 2 C.F.R. § 200.327. La OA 21-27 establece que los procesos de adquisición publicados antes del 28 de abril de 2021 deben cumplir con el Reglamento Núm. 9205. No obstante, todos los subrecipientes están obligados a mantener registros de sus procedimientos de adquisición de bienes y servicios para que Vivienda pueda monitoréalos cuando sea necesario.

6.3.2 Orden Administrativa 21-28: Para Aclarar que la Exención al Programa de Pareo de Partidas No Federales (NFM, por sus siglas en inglés) de Cumplir con el Manual

### de Adquisiciones para el Programa CDBG-DR del Departamento de la Vivienda abarca a todos los Subrecipientes

La Orden Administrativa 21-28 del 12 de mayo de 2021 (OA 21-28), emitida por Vivienda, aclara que la exención relacionada con el programa NFM mencionada en la OA 21-19 del 14 de abril de 2021, es extensiva a todos los subrecipientes, lo que significa que todos los subrecipientes están obligados a cumplir con cada uno de los incisos emitidos en la OA-21-19, siempre que esto sea aplicable. La vigencia de la OA 21-28 es inmediata y su efecto es retroactivo.

Puede acceder a la Guía de Manejo de Subrecipientes y todas las Políticas Generales CDBG- DR en inglés o español <https://www.cdbg-dr.pr.gov/en/resources/policies/> o <https://www.cdbg-dr.pr.gov/recursos/politicas/>

También puede encontrar más información sobre el Manejo de Subrecipientes en el video de referencia de Administración y Manejo en: <https://www.youtube.com/watch?v=i7j9DXr1cvw>

#### 6.3.3 Responsabilidades de implementación de los contratistas

Con el fin de garantizar la observancia en los programas y en los servicios del Programa CDBG-DR con las normas salariales correspondientes, y los requisitos de cumplimiento aplicables, según establecidos en estas guías, y en la leyes y regulaciones pertinentes, los contratistas deben cumplir con las siguientes actividades:

1. Asistir a la conferencia inicial con Vivienda previo al comienzo del proyecto o de la construcción, para asegurar que reciban capacitación y se familiaricen con los requisitos de la Ley Davis-Bacon, además de asegurar desde el principio el uso de 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 Leyes Relacionadas. La siguiente es una lista preliminar de la referida documentación:
  - 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 respecto a los programas de aprendizaje/capacitación, si corresponde. Esta evidencia puede incluir la aprobación de un programa de aprendizaje o de formación, el registro de cada aprendiz o empleado en formación, 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 póster o cartel WD-1321<sup>19</sup> 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 **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" de HUD, que les ayudará a entender las leyes y reglamentaciones de la Ley Davis-Bacon.<sup>20</sup>

## 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 prevaletentes 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://sam.gov/help/wage-determinations>.

Todos los contratos otorgados por el Programa CDBG-DR, sus subrecipientes, y contratistas deben incluir cláusulas sobre las normas laborales de la Ley Davis-Bacon y

---

<sup>19</sup> 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>

<sup>20</sup> 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>.

las determinaciones salariales correspondientes dependiendo del tipo de construcción, según se detallado en esta sección.

## 7.1 Categorías de trabajo

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

### 1. 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 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 # PR20210003 Residential*<sup>21</sup>, publicada el 1 de enero de 2021.

### 2. Construcción de edificios

La construcción en edificios incluye edificios de apartamentos de más de 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.<sup>22</sup>

Véase, *Davis-Bacon Act WD # PR20210001 Building*<sup>23</sup>, publicada el 1 de enero de 2021.

### 3. 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

---

<sup>21</sup> *Davis-Bacon Wage Determination # PR20210003*: <https://sam.gov/wage-determination/PR20210003/0>

<sup>22</sup> 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, <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>.

<sup>23</sup> *Davis-Bacon Wage Determination # PR20210001*: <https://sam.gov/wage-determination/PR20210001/0>.



tarifas salariales de la construcción de carreteras. No obstante, las calles, áreas de 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 # PR20210002 Highway*<sup>24</sup>, publicada el 1 de enero de 2021.

#### **4. 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 # PR20210002 Heavy*<sup>25</sup>, publicada el 1 de enero de 2021.

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.<sup>26</sup>

## **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 generales<sup>27</sup> 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 donde el Departamento del Trabajo federal publica sus decisiones salariales generales, así como sus modificaciones y decisiones salariales *supersedeas*<sup>28</sup> es: <https://sam.gov/>.

---

<sup>24</sup> Davis-Bacon Wage Determination # PR20210002: <https://sam.gov/wage-determination/PR20210002/0>.

<sup>25</sup> Davis-Bacon Wage Determination # PR20210002: <https://sam.gov/wage-determination/PR20210002/0>.

<sup>26</sup> 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, <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>.

<sup>27</sup> Decisiones salariales generales, también conocidas como "decisiones de área".

<sup>28</sup> *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.



Los empleados 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 federal. La mayoría de las decisiones 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 federal. 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.<sup>29</sup>

La decisión salarial por proyecto debe solicitarse al Departamento del Trabajo federal caso por caso. Para solicitar una decisión salarial por proyecto, Vivienda debe completar el Formulario Estándar (**SF**)-308<sup>30</sup>, *Request for Determination and Response to Request*, y enviarlo a la Oficina Nacional del Departamento del Trabajo federal y debe esperar aproximadamente 30 días para recibir la decisión.

## 7.3 Fecha de fijación de la decisión salarial

---

<sup>29</sup> 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. Véase, también, 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, <https://www.hud.gov/sites/documents/13441C3SECH.PDF>.

<sup>30</sup> Los formularios y carteles del Departamento del Trabajo federal sobre 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>. Ambos incluidos en el Apéndice C.

Las decisiones salariales generales y por proyecto, según correspondan, entran en vigor o se fijan ("locked-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 el contrato o proyecto. No obstante, se considerará la vigencia de las modificaciones y sustituciones realizadas antes de la fecha de fijación. Se dará 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".<sup>31</sup>

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 **90 días** luego de la apertura de la licitación. Si el contrato se adjudica más de **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.sam.gov](http://www.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 **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.<sup>32</sup>

## 7.4 Cómo determinar el cálculo de la tasa de salario mínimo

---

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

<sup>32</sup> Id.

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 con 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 2 clasificaciones laborales separadas y pagar de acuerdo con 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 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 las deducciones permitidas a la nómina sin presentar una solicitud de aprobación al Secretario del Trabajo de los Estados Unidos.

## **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 estipulados en 29 C.F.R. §§ 3.3 y 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(a). Las regulaciones del Departamento del Trabajo federal 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 ha pagado a cada obrero o mecánico no menos de la tasa salarial prevaleciente para el trabajo realizado. El Departamento del Trabajo federal y las agencias contratantes federales que reciben esta información la verifican

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. La siguiente es una lista de la información requerida 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.
  - Un empedado o trabajador puede figurar como que trabajó en más de una clasificación mediante un desglose preciso de las horas trabajadas por cada clasificación en entradas separadas en los documentos certificados de nómina presentados semanalmente.
- 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 ("Contract Work Hours Standard Act"), anote las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana como "horas extra".<sup>33</sup>
  - 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

---

<sup>33</sup> La Ley Núm. 4-2017, conocida como la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", define las horas extra como horas trabajadas en exceso de 8 horas por día natural, así como las horas trabajadas en exceso de 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.

la tarifa por horas regulares, el pago de beneficios marginales en efectivo puede aparecer separado 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, por cada empleado. La Ley CWHSSA exige el pago de no menos una y media vez de la tarifa básica o regular por cada hora extra trabajada si el contrato principal es superior a los \$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 contrato para planes, fondos o programas de beneficios marginales aprobados, o deberá pagar los beneficios marginales en efectivo.
- 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, el ingreso de otros proyectos debe reportarse en un área separada titulada "Todos los proyectos".
- 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 según reglamentadas en el 29 C.F.R. Parte 3. Si una persona realizó otros trabajos además del proyecto, esto debe aparecer en las deducciones a su salario bruto semanal, e indicar que las deducciones se fundamentaron en el salario bruto del empleado.
- Indicar el salario neto pagado para esa semana.
- 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 **5 años**, o ambas penas. Por consiguiente, la parte que firma la declaración debe tener conocimiento de los hechos representados en la declaración 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 federal, 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.

- 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 los 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 la determinación salarial de la clasificación correspondiente. 48 C.F.R. § 52.222-9(a)(5).

Si la Oficina de Formación para Aprendizaje, Servicios al Patrono y Servicios Laborales (OATELS, por sus siglas en inglés) o una agencia estatal de aprendizaje reconocida por la OATELS 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 aplican a parte de un contrato, todo el trabajo realizado bajo el 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 de ocho (8) unidades de vivienda, según establecido 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 el tiempo libre, ese tiempo tampoco 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 a todos los contratistas y subreceptores informar 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 cartel "Davis-Bacon Employee Rights"<sup>34</sup> y la hoja "Project Wage Sheet"<sup>35</sup>). Los contratistas deben colocar los letreros donde los empleados puedan leerlos, para que puedan determinar si se les está pagando el salario prevaleciente. Los letreros deben exhibirse en inglés y en español<sup>36</sup> 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 están incluidos en el Apéndice C.

---

<sup>34</sup> 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.

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

<sup>36</sup> 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/regs/compliance/posters/davispan.pdf>. Incluidos en el presente documento como 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 medidas de incumplimiento, según contempladas en la Ley Davis-Bacon<sup>37</sup>, o se podrán señalar los 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 **3 años**.
- 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 que prohíben la participación en programas de HUD o exclusión de futuros programas de 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, será responsabilidad 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 subreceptivo pueden comunicarse con Vivienda para someter a resolución cualquier situación, disputa o problema sobre salarios que confronten con su patrono y/o someter una queja sobre cualquier asunto relacionado a la Ley Davis-Bacon por medio de las siguientes alternativas:

---

<sup>37</sup> 40 U.S.C. § 3143, 3144.

<b>Email:</b>	<a href="mailto:davisbacon@vivienda.pr.gov">davisbacon@vivienda.pr.gov</a>
<b>Dirección Postal:</b>	Programa CDBG-DR de Puerto Rico Atención: División Federal de Estándares Laborales y Cumplimiento P.O. Box 21365 San Juan, PR 00928-1365
<b>Teléfono del Centro de Llamadas de Servicio al Cliente</b>	<a href="tel:7872742527">(787) 274-2527</a> (TTY: <a href="tel:7875225950">787-522-5950</a> ) 1-833-234-CDBG / 1-833-234-2324 Toll Free (English and Spanish) <b>Horarios de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.</b>

Las quejas relacionadas a la Ley Davis-Bacon dirigidas a Vivienda deben presentarse por escrito y deben 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 los hechos constitutivos de la queja y el remedio solicitado;
- Nombre de la compañía donde trabaja o trabajaba el quejoso(a);
- Dirección física y postal de la compañía (puede ser distinta del lugar de trabajo del querellante);
- Número de teléfono de la compañía;
- Nombre del gerente, dueño o supervisor inmediato (la persona con quien se debe hablar);
- Tipo de trabajo que realiza o realizaba el quejoso(a);
- Cómo y cuándo recibe o recibía la paga salarial el quejoso(a) (por ejemplo, mediante cheque todos los viernes, etc.) y
- Cualquier información adicional que el quejoso(a) pueda proporcionar, tal como copias de los talonarios de cheque, registros personales de horas trabajadas o detalles sobre las prácticas de pago del patrono, y cualquier información que también podría ser útil para corroborar la queja presentada.

Alternativamente, las quejas de 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. Las quejas pueden presentarse tanto en inglés como en español. Vivienda y WHD están comprometidos a garantizar un pago adecuado a los trabajadores en Puerto Rico 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 quejoso(a);
- Dirección y número de teléfono del quejoso(a);
- Nombre de la compañía donde trabaja o trabajaba el quejoso(a);
- Dirección postal y física de la compañía (puede ser distinta del lugar de trabajo del querellante);
- Teléfono de la compañía;
- Nombre del gerente, dueño o supervisor inmediato (la persona con quien se debe hablar);
- Tipo de trabajo que realiza o realizaba el quejoso(a);
- Cómo y cuándo recibe o recibía la paga salarial el quejoso(a) (por ejemplo, mediante cheque todos los viernes, etc.) y
- Cualquier información adicional que el quejoso(a) pueda proporcionar, tal como copias de los talonarios de cheque, registros personales de horas trabajadas o detalles sobre las prácticas de pago del patrono, y cualquier información que también podría ser útil para corroborar la queja presentada.

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](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](http://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 quejoso(a) 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, por vía telefónica o correo postal:

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 **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](mailto: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 **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 WHD<sup>38</sup> 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 **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.

---

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

## 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 la ayuda federal brindada.

**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 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 indicadas 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, los obreros y los mecánicos. Las aportaciones realizadas a nombre de los obreros o mecánicos o los costos razonablemente previstos de los beneficios marginales legítimos de los obreros y mecánicos bajo la Sección I(b)(2) de la Ley Davis-Bacon se consideran como salarios pagados a los 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 un período semanal en particular, se consideran como realizadas o incurridas de forma constructiva durante el período semanal que corresponda. 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 cada 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 proyecto o contrato deberá clasificarse de acuerdo con lo estipulado en la determinación salarial correspondiente. 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 la clasificación) o sus representantes, y HUD o su representante designado, acuerdan la clasificación y la tasa salarial (incluida la cantidad designada para beneficios marginales, según corresponda), 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 a HUD o su representante, o informará a HUD o a su representante durante el mismo período de 30 días si se necesita tiempo adicional para emitir la 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 la clasificación o sus representantes, y 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), 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 a HUD o a su representante designado durante el mismo 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 el 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.** 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, 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 las sumas. En el caso de los contratos directos sujetos a las disposiciones de la Ley Davis-Bacon, el Contralor General hará los 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 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 a 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 a 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 <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/wh347.pdf>, 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 a 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 a 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 a 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 la 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 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 estas 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, el Código Penal de los Estados Unidos en 18

U.S.C. § 1010 también dispone, en parte, que: “[c]ualquiera que, con el propósito de... influir de alguna manera en las acciones de [HUD]... haga, emita o publique una declaración a sabiendas de que es falsa... será multa según establece [el Código Penal de los Estados Unidos] o no más de dos años de cárcel, o ambas penas”. Por consiguiente, una multa o infracción por este tipo de ofensa para un individuo, o persona natura será de hasta un máximo de \$5,000, y para una organización será de hasta \$10,000. Véase, 18 U.S.C. § 3571.

**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 los obreros o mecánicos trabajen más de 40 horas en una semana laboral, a menos que el 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 una semana laboral.

**(2) Violación; responsabilidad por salarios no pagados; indemnización por daños derivados del incumplimiento.** En caso de una violación de la subpárrafo B(1) en este párrafo, el contratista y todo subcontratista que haya cometido dicha violación serán responsables por los salarios no pagados. Además, el 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. La 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 B(1) de este párrafo, por la cantidad de \$10 por cada día natural en el que se le exigió o se le permitió a la persona que trabajara más de las 40 horas regulares a 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 U.S.C. § 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 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 clase (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 los obreros y mecánicos. Las aportaciones realizadas a nombre de los obreros o mecánicos o los costos razonablemente previstos de los beneficios marginales legítimos de los obreros y mecánicos bajo la Sección I(b)(2) de la Ley Davis-Bacon se consideran como salarios pagados a los 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 establecidos en la determinación salarial correspondientes para la clasificación de trabajo realizado, sin importar los conocimientos y habilidades, salvo lo dispuesto 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 la clasificación. Disponiéndose, además, que los registros de nómina del patrono establecen con precisión el tiempo invertido en cada clasificación en la que se realizó el 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 cartel 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 proyecto o contrato deberá clasificarse de acuerdo con lo estipulado en la determinación salarial. 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 la clasificación solicitada) o sus representantes, y HUD o su representante designado, acuerdan la clasificación y la tasa salarial (incluida la cantidad designada para beneficios marginales, según corresponda), 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 a HUD o su representante, o informará al HUD o a su representante durante el mismo período de 30 días si necesita tiempo adicional para emitir la recomendación.

**(iii)** Si el contratista, los obreros o mecánicos a quienes se les contratará bajo la clasificación o sus representantes, y 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), HUD o su representante designado deberán remitir las preguntas y las opiniones de las partes interesadas, así como la recomendación de HUD o 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 a HUD o a su representante designado durante el mismo período de 30 días que 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 este párrafo 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 la 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 el 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 a 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 separada para cumplir sus obligaciones bajo el plan o el programa.

**B. Retención de fondos.** 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 prevaletentes 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, HUD o su representante designado podrán desembolsar las cantidades retenidas por causa del contratista o subcontratista a los respectivos empleados a quienes se adeudan las 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 3 años después de finalizado el trabajo en el desarrollo o proyecto. 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 los 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 los 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 los 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 a 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 este párrafo. 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 este párrafo y que la 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 los 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 este párrafo.

**(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 de HUD o sus representantes designados, del Oficial de Contrataciones o del Departamento del Trabajo federal para su inspección, copia o transcripción, y permitirá que los representantes entrevisten a los empleados en el lugar del trabajo durante horas laborables. Si el contratista o subcontratista no envía o no facilita el acceso a los registros requeridos, 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 los 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 la OATELS 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 indicado 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 la determinación del administrador. Si la OATELS o una agencia estatal de aprendizaje reconocida por la OATELS 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 o aprendices (“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), la PHA, HUD, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, 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 el 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 la 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 una violación será responsable por el salario no pagado. Además, el contratista y los 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. La 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 la 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.** 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 por HUD o su representante autorizado, además de una cláusula en la que se exija a los subcontratistas que incluyan estas 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

Cartel 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>.<sup>39</sup>

### 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 decertification 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** Apprentice 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.

**WHD** WAGE AND HOUR DIVISION  
 UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR  
 1-866-487-6243  
 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)  
 90000 000000

### DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DAVIS-BACON

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

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

**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 sobretiempo debido, y se puede aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de los contratos para futuras contrataciones federales hasta por tres años. Si un contratista que induce los registros certificados de las nóminas de pago o induce deducciones 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.

**WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS  
 DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
 1-866-487-6243  
 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)  
 90000 000000

### 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 14 years old to work in most non-harmful jobs and at least 18 to work in non-harmful jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 18 years old may work outside school hours in certain non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hour restrictions. Different rules apply in agriculture employment.

**TIP CREDIT** Employers of "tip-employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must also top-up employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tip 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 with a child under the age of 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 place, 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 money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for repeat child labor violations that result in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violator is determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who 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 states have provided 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's minimum wage and overtime pay provisions 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.

**WHD** WAGE AND HOUR DIVISION  
 UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR  
 1-866-487-6243  
 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)  
 90000 000000

### DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—Ley de Empleo)

#### 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 14 años para trabajar en la mayoría de los trabajos agrícolas y en otros trabajos no peligrosos declarados por el Secretario del Trabajo. Los jóvenes de 14 y 18 años pueden trabajar fuera del horario escolar en ciertos ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintas reglas para el empleo agrícola.

**CREDITO POR PROPINAS** Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores las horas que pagan a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora a ellos reclaman un crédito por 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 trabajador no equivalen al 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 sujeto a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se entregue leche materna para su hijo lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraer leche. A las empleadas lactantes se les exige que proporcionen un lugar que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la retención de los compañeros de trabajo y del público, el cual podrá ser utilizado por la empleada para extraer leche.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en efectivo y perjuicios en caso de incumplimiento con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede iniciar y/o recomendar un procesamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones penales por cada violación de las disposiciones de la FLSA. Se pueden imponer sanciones penales civiles por cada violación de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones penales civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones penales civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulta en la muerte o lesión grave de un empleado menor de edad, y tales sanciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe retaliar o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen 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 sobretiempo.
- Algunas disposiciones especiales a trabajadores de San Juan, del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con ambas.
- Algunas empleadoras 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 de menor que están sujetos a las normas de pago de salario mínimo y el pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- Ciertas estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades pueden ser pagados menos que el salario mínimo bajo ciertas certificaciones especiales expedidas por el Departamento de Trabajo.

**WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS  
 DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
 1-866-487-6243  
 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)  
 90000 000000

<sup>39</sup> 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/davisban.pdf>.

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

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 # GRUPO	BHR	\$ SALARIO TOTAL
Albañiles			\$			\$
Carpinteros			\$			\$
Albañiles de trabajo en cemento			\$			\$
Instaladores de paneles de yeso			\$			\$
Electricistas			\$			\$
Trabajadores del hierro			\$			\$
Pintores			\$	BENEFICIOS MARGINALES DE LOS OPERADORES # GRUPO	BHR	\$ SALARIO TOTAL
Plomeros			\$			\$
Techeros			\$			\$
Trabajadores de chapa metálica			\$			\$
Instaladores de pisos			\$			\$
Selladores de paneles			\$			\$
Instaladores de losas			\$	BENEFICIOS MARGINALES DE LOS CAMIONEROS # GRUPO	BHR	\$ SALARIO TOTAL
OTRAS CLASIFICACIONES			\$			\$
			\$			\$
			\$			\$
			\$			\$
<b>CLASIFICACIONES ADICIONALES (FORMULARIO HUD4230 -A)</b>						
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.**