



Versión 2.0 | 29 de octubre de 2023

Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas (DBRA)

Políticas y procedimientos

Esta página se dejó en blanco intencionalmente.

Historial de revisiones

Versión Número	Fecha de actualización	Resumen de cambios
1.0	5/01/2023	Primera versión
2.0	29 de octubre de 2023	Se actualizaron hiperenlaces, se realizaron cambios que reflejan las actualizaciones normativas, incluyendo: se agregó la sección “Sección adicional - Órdenes de cambio”; se aclaró el lenguaje relacionado con la actualización de las tarifas salariales después de la adjudicación; se agregó lenguaje que describe las tarifas conformes frecuentes; se aclaró el lenguaje relacionado con los beneficios complementarios; se agregó lenguaje relacionado con los requisitos de “aplicación de la ley”; se actualizó la sección de retenciones; se agregó la sección sobre la prohibición de represalias; se eliminaron las referencias a los aprendices; se actualizaron las orientaciones relativas a la demolición; se actualizó la sección de conservación de registros; se actualizaron los requisitos de firma; se actualizaron las disposiciones contractuales para cumplir con el HUD-4010 actual.

Índice

Índice.....	4
1. Resumen de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA)	5
2. Coordinador de Normas Laborales de la NCORR	7
3. Cumplimiento de las normas laborales por parte de los subreceptores y las agencias asociadas... ..	7
4. Restitución por pago insuficiente de salarios	19
5. Conflictos laborales	23
6. Exenciones	25
7. Requisitos de mantenimiento de registros.....	26
8. Presentación de informes	28
9. Construcción multifamiliar	28
Apéndice A: Leyes, reglamentos y enlaces.....	30
Apéndice B: Disposiciones contractuales sobre normas laborales (Formulario HUD-4010)	31
Apéndice C: Formularios	41

1. Resumen de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA)

A. ¿Qué es la DBRA?

La ley federal Davis-Bacon de 1931 y las leyes relacionadas (DBRA) incluyen aproximadamente sesenta (60) estatutos que contienen disposiciones sobre el salario predominante que exigen a los contratistas y subcontratistas que trabajan en obras financiadas con fondos federales pagar a sus trabajadores salarios y beneficios no inferiores a los que otros pagan a sus trabajadores por proyectos similares, a nivel local. Los salarios mínimos en virtud de la ley Davis-Bacon están “basados en los salarios que la Secretaría de Trabajo determine que predominan para las clases correspondientes de trabajadores y mecánicos empleados en proyectos de carácter similar al trabajo contratado” en esa área local (40 U.S.C. 3142). En otras palabras, el Departamento de Trabajo de EE. UU. (DOL) fija los salarios de Davis-Bacon y los mantiene a lo largo del tiempo. Las determinaciones salariales se publican en línea en sam.gov. Cada determinación salarial enumera una tarifa base y una tarifa complementaria a pagar por cada clasificación de trabajador.

La Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales (DBLS) es responsable del cumplimiento general por parte del HUD de los requisitos federales de salario predominante aplicables a los programas financiados por el HUD. [El Título I de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974](#) exige el pago de las tarifas salariales locales predominantes (que son determinadas por el Departamento de Trabajo de EE. UU. (DOL)) a todos los trabajadores de los proyectos de construcción financiados por el HUD, que pueden incluir los programas CDBG-DR y CDBG-MIT, (denominados como proyectos con fondos de o financiados por el HUD en este documento) que superen los \$2,000 para los siguientes tipos de proyectos:

- Construcción, reforma o reparación (incluida la pintura y la decoración) de edificios públicos u obras públicas
- Construcción residencial que consista en proyectos que implican la construcción, alteración o reparación (incluyendo pintura y decoración) de ocho (8) o más viviendas unifamiliares separadas y contiguas operadas por una única entidad como un único proyecto, u ocho (8) o más unidades en una única estructura.

([42 USC §5310](#); [40 USC §3142\(d\)](#)).

Estos requisitos rigen independientemente de si el contrato se adquirió a través del proceso de contratación de oferta sellada, pequeña compra o propuestas no competitivas (fuente única). Incluso si los fondos del HUD financian solo una parte de un contrato de construcción, los requisitos de Davis-Bacon siguen aplicándose a todo el contrato de construcción. Para las exenciones a los requisitos de Davis-Bacon, consulte [Sección 6, Exenciones](#).

Las actividades financiadas por un programa del HUD que no sean “trabajos de construcción” no activan los requisitos de Davis-Bacon. Los siguientes son algunos ejemplos:

- Adquisición de bienes inmuebles;
- Servicios de arquitectura e ingeniería;

- Otros servicios profesionales (jurídicos, contables, pruebas¹); y
- Otros elementos no relacionados con la construcción (como el mobiliario, las licencias comerciales o los impuestos inmobiliarios)

Encontrará información detallada sobre cada requisito en la página web del HUD, en el siguiente enlace: [Requisitos de las normas laborales federales en los programas de vivienda y desarrollo urbano \(1344.1\)](#)

Puede encontrar más información para agencias y contratistas en la guía del HUD en el siguiente enlace: [Davis-Bacon y Normas Laborales: Guía para Agencias y Contratistas \(hudexchange.info\)](#).

B. Objetivo de este documento

Esta política resume las expectativas de la NCORR con respecto al cumplimiento por parte de las agencias asociadas, los subreceptores, los contratistas y los subcontratistas de los requisitos de la DBRA como parte de la participación en los programas de la NCORR financiados por el HUD que garantizan que los trabajadores reciban los salarios predominantes publicados por el DOL para los contratos de construcción.

La NCORR podrá modificar su documento de Políticas y Procedimientos de la DBRA según sea necesario para garantizar el cumplimiento continuo de los requisitos del DOL y del HUD y/o para reflejar las orientaciones y estrategias de divulgación actualizadas de la DBRA. Además, aunque este documento cubre la mayoría de los escenarios y tipos de proyectos estándar que probablemente se encuentren en los esfuerzos de recuperación y mitigación de desastres de la NCORR, también se pueden encontrar orientaciones adicionales aplicables en el [Manual de Normas Laborales](#) del HUD, que puede contener información sobre escenarios menos comunes. Es intención de la NCORR adherirse a este manual para cualquier escenario o asunto relativo a la política que no esté explícitamente cubierto en este documento. **Este documento no sustituye a la Ley Davis-Bacon, a 29 CFR Partes 1, 3, 5, 6 o 7, a la política del HUD o del DOL, ni a ninguna otra normativa vigente. En cualquier caso en que este documento contradiga la normativa que regula la DBRA, incluso cuando dicha normativa haya sido modificada después de la publicación de este documento, prevalecerá la normativa aplicable.**

C. Aplicabilidad

La Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas (DBRA) se aplican a los contratistas y subcontratistas que trabajan en contratos financiados o asistidos por el gobierno federal por un valor superior a \$2,000 para la construcción, reforma o reparación (incluida la pintura y la decoración) de edificios públicos, obras públicas o construcción residencial de ocho (8) o más viviendas unifamiliares separadas y contiguas gestionadas por una única entidad como un único proyecto, o de ocho (8) o más unidades en una única estructura.

La NCORR, las agencias asociadas y los subreceptores de fondos del HUD ayudarán al HUD y al DOL a garantizar el cumplimiento de los estatutos federales por parte de los contratistas.

Los contratos ejecutados a partir del 23 de octubre de 2023 están sujetos a los requisitos de la Regla Final de Davis Bacon (88 FR 57526), que se reflejan en este documento. Los contratos ejecutados con anterioridad a esta fecha deberán remitirse a la versión 1.0 de las Políticas y

¹ La perforación de un pozo de prueba puede considerarse un componente de la construcción o un servicio profesional. Para determinar si la ley Davis-Bacon se aplica a un pozo de prueba, consulte el [Manual de operaciones de campo, 15d05](#) para obtener orientación adicional.

Procedimientos de DBRA de la NCORR.

2. Coordinador de Normas Laborales de la NCORR

El Coordinador de Normas Laborales de la NCORR actúa como punto central de contacto para la presentación de informes y el cumplimiento de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA) para la NCORR y sus subreceptores, contratistas y subcontratistas que apoyan el programa. Se anima a los subreceptores, contratistas, subcontratistas y otros a que se pongan en contacto con el Coordinador de Normas Laborales de la NCORR si tienen alguna pregunta sobre el cumplimiento de la DBRA.

Coordinador de Normas Laborales de la NCORR

Correo electrónico: DBRA@rebuild.nc.gov

3. Cumplimiento de las normas laborales por parte de los subreceptores y las agencias asociadas

Un proyecto de construcción cubierto por las normas laborales federales, incluidas las infraestructuras y la vivienda, requiere una serie de diez (10) acciones específicas por parte del personal encargado de las normas laborales, del cumplimiento y de las adquisiciones. Tres (3) de estas acciones tienen lugar antes de la licitación, dos (2) acciones tienen lugar antes de la adjudicación de la licitación, dos (2) acciones tienen lugar en el momento de la adjudicación y tres (3) acciones tienen lugar después del inicio de la construcción.

Tareas previas a la licitación:

1. [Designar un responsable de normas laborales](#)
2. [Obtener la\(s\) determinación\(es\) salarial\(es\) aplicable\(s\) al proyecto](#)
3. [Incluir la\(s\) determinación\(es\) salarial\(es\) en los documentos de licitación](#)

Tareas previas a la adjudicación:

4. [Asegurarse de que la\(s\) determinación\(es\) salarial\(es\) está\(n\) actualizada\(s\) antes de la apertura de la licitación](#)
5. [Confirmar el estado de elegibilidad del contratista de construcción recomendado](#)

Tareas en el momento de la adjudicación:

6. [Adjudicar el contrato de construcción](#)
7. [Presentar el registro de normas laborales](#)

Tareas posteriores al inicio de la construcción:

8. [Revisar las nóminas del proyecto durante la construcción](#)
9. [Presentar un certificado de revisión salarial](#)
10. [Presentar los informes de finalización de la construcción - Permiso de Uso de Ocupación \(UOP\) e Informe Final de Cumplimiento Salarial \(FWCR\) de la NCORR](#)

Las diez (10) acciones obligatorias enumeradas anteriormente se describen con mayor detalle a continuación:

1. **Designar un Responsable de Normas Laborales (LSO) para el Proyecto (Previo a la construcción)**

Todos los subreceptores con actividades de construcción están obligados a nombrar y mantener un Responsable de Normas Laborales (LSO), incluidos aquellos con aprobación de cuenta de ejecución (construcción llevada a cabo por empleados del beneficiario). Los subreceptores notificarán a la NCORR la designación, incluyendo el nombre, la dirección de correo electrónico de contacto y el número de teléfono de contacto. El LSO puede ser, pero no está obligado a serlo, un empleado de una ciudad o condado jurisdiccional, o una empresa consultora privada. La principal cualificación de un LSO es una buena comprensión de los requisitos generales de cumplimiento de las obligaciones federales en materia de salarios predominantes aplicables a los programas CDBG financiados por el HUD.

El LSO es responsable de la administración reglamentaria y de la aplicación de las disposiciones de las normas laborales federales en todos los contratos de los subreceptores cubiertos por los requisitos de Davis-Bacon. Las tareas incluyen:

- Proporcionar asesoramiento y apoyo en materia de normas laborales antes de la construcción al contratista y a otros responsables del proyecto (por ejemplo, el propietario, el patrocinador o el arquitecto), lo que incluye garantizar que no se adjudique ningún contrato principal² o subcontrato a un contratista de la construcción que no sea elegible (por ejemplo, inhabilitado) para realizar trabajos con ayuda federal;
- Proporcionar la determinación salarial predominante de Davis-Bacon adecuada y garantizar que las tasas salariales y las disposiciones aplicables (contenidas en el documento HUD-4010) se incorporen a todos los contratos y subcontratos de construcción;
- Supervisar el cumplimiento de las normas laborales mediante entrevistas con los trabajadores de la construcción en el lugar de trabajo, revisar los informes semanales de nóminas para comprobar el cumplimiento de las tarifas salariales Davis-Bacon aplicables y garantizar que los carteles federales “Aviso a todos los empleados” del Departamento de Trabajo y las copias de la(s) determinación(es) salarial(es) aplicable(s) se exhiben en el lugar de trabajo; y
- Supervisar las medidas de ejecución que puedan ser necesarias.

2. Obtener la(s) determinación(es) salarial(es) aplicable(s) al proyecto (Previo a la construcción)

Determinaciones salariales:

- Están establecidas por el Departamento de Trabajo de EE. UU. (DOL);
- Enumeran las clasificaciones de los trabajos de construcción (como: carpintero, electricista, plomero, trabajador, etc.), las tarifas salariales mínimas y los beneficios complementarios de cada una, así como la ubicación geográfica de la tarifa salarial vigente;
- Se clasifican en cuatro tipos de construcción (construcción pesada, de carreteras, de edificios y residencial);
- Se aplican a zonas geográficas específicas, normalmente un condado o grupo de condados; y

² A efectos del presente documento, “contratista principal” se refiere a la entidad a la que se adjudicó el contrato y con la que el subreceptor ha suscrito un contrato para realizar el trabajo subvencionado por el gobierno federal. Los contratistas principales pueden contratar a subcontratistas para realizar partes del trabajo incluidas en el alcance del contrato. Los empleados tanto de los contratistas principales como de los subcontratistas están sujetos a los requisitos de la DBRA.

- Se modifican con frecuencia a medida que se renegocian los convenios colectivos y/o se realizan nuevos análisis sobre las tarifas salariales;
- Se aplicarán mientras dure la construcción, salvo en las siguientes circunstancias (véase [29 CFR 1.6\(c\)\(2\)\(iii\)](#)):
 - El contrato se modifica ya sea ampliando el contrato a un periodo de tiempo no obligado originalmente o añadiendo trabajos que no estaban dentro del alcance original del contrato. **El trabajo incluido en las órdenes de cambio debe ajustarse a la determinación salarial vigente en el momento de la ejecución de la orden de cambio;**
 - El contrato se obtuvo a través de un Acuerdo de Compra General (BPA) en el que se incluyen los servicios cubiertos por el DBRA. En tales casos, el Acuerdo deberá revisarse anualmente el día de la adjudicación del contrato (o el día de inicio de la construcción si no hubo adjudicación de contrato) para incorporar la(s) determinación(es) salarial(es) más reciente(s) aplicable(s) al Acuerdo.

El LSO debe obtener la(s) determinación(es) salarial(es) aplicable(s) para cada uno del programa específico financiado por el HUD, incluidos los contratos de construcción de los programas CDBG-DR y CDBG-MIT, en los que se aplique la normativa de la Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas (DBRA). Las determinaciones salariales pueden encontrarse en [SAM.gov](#) y deben incorporarse como anexos al contrato y publicarse en el lugar de trabajo.

El “salario predominante” de Davis-Bacon es la combinación de la tarifa horaria básica y cualquier beneficio complementario que figure en una determinación salarial de Davis-Bacon. La obligación del contratista de pagar al menos el salario predominante que figura en la determinación salarial del contrato puede cumplirse pagando a cada trabajador y/o mecánico el salario predominante aplicable en su totalidad como tarifa base o mediante una combinación de tarifa base y beneficios complementarias de buena fe proporcionadas por el empleador. Deben pagarse los salarios predominantes, incluidos los beneficios complementarios, por todas las horas trabajadas en el lugar de la obra. Las tarifas por horas extraordinarias también se aplican a todas las horas trabajadas que superen las cuarenta (40) horas semanales. Las normativas relacionadas con los beneficios complementarios, incluida la anualización de las contribuciones a determinados planes de beneficios complementarios para los trabajadores que realizan tanto trabajos de DBRA como que no son de DBRA, los criterios para categorizar los planes de beneficios no financiados y los requisitos relacionados con el costo de los programas de aprendizaje pueden encontrarse en [29 CFR 5.25\(c\)](#).

A partir de octubre de 2023, las determinaciones salariales de Davis Bacon podrán incluir las tarifas conformes frecuentes. Se trata de clasificaciones salariales para las que no existen datos suficientes para determinar un salario predominante y para las que se presentan con frecuencia solicitudes de clasificación adicional. En determinadas circunstancias, el DOL puede incluir las tarifas salariales de estas clasificaciones en las determinaciones salariales. Las tarifas conformes

frecuentes se indican claramente en las determinaciones salariales³, sin embargo, no conllevan ningún estatus especial. Se exige el cumplimiento de estas tarifas, y los contratistas y los subreceptores deben tratar las tarifas conformes frecuentes de forma idéntica a otras tarifas contenidas en la determinación salarial.

En el momento de la aplicación de la versión 1.0 de esta política, no existían determinaciones salariales estatales o locales en el Estado de Carolina del Norte.

Clasificaciones de tarifas salariales:

Las determinaciones salariales federales se emiten para cuatro (4) categorías de construcción - Construcción de edificios, Construcción residencial, Construcción pesada y Construcción de carreteras - por ubicación, e incluyen características especiales. A la hora de determinar qué categoría de tarifa elegir, es importante comprender las diferencias entre categorías para aplicar la correcta. Es posible que se aplique más de una determinación salarial dentro del mismo proyecto. El uso de una categoría inaplicable puede hacer que el beneficiario o el subreceptor sean responsables por restituciones y sanciones. Dentro de cada categoría están todas las diferentes clasificaciones de puestos de trabajo que entran dentro de esa categoría, junto con la tarifa básica y complementaria de cada una. Si no existe un listado para una clasificación laboral específica bajo ninguna categoría, podrá solicitarse una nueva clasificación y tarifa al Departamento de Trabajo. Las categorías de construcción se describen en la tabla siguiente.

³ A partir de octubre de 2023, la categoría de Tarifas conformes frecuentes se ha añadido al [29 CFR 1.6\(f\)](#) y al [29 CFR 5.5\(a\)\(1\)\(ii\)](#), sin embargo aún no se han emitido determinaciones salariales que incluyan las Tarifas conformes frecuentes. Una actualización posterior de este documento incluirá una descripción de las tarifas conformes frecuentes tal y como aparecen en las determinaciones salariales.

Categoría	Descripción
Construcción de carreteras	Los proyectos de carreteras incluyen la construcción, alteración o reparación de carreteras, calles, autopistas, pistas de aterrizaje, pistas de rodaje, callejones, senderos, aceras, caminos, zonas de estacionamiento y otros proyectos similares no incidentales a la construcción residencial, de edificios o pesada.
Construcción de edificios	La construcción de edificios es, por lo general, la construcción de recintos protegidos con acceso peatonal con el fin de albergar personas, maquinaria, equipos o suministros. Incluye estructuras, estructuras residenciales, la instalación de servicios públicos y la instalación de equipos, tanto por encima como por debajo del nivel del suelo, así como la nivelación, los servicios públicos y la pavimentación incidentales. Además, dichas estructuras no necesitan ser “habitables” para ser construcciones de edificios. La utilización de maquinaria y/o equipos pesados no suele cambiar el carácter del proyecto como construcción de edificios.
Construcción residencial	Los proyectos residenciales incluyen la construcción, alteración o reparación de viviendas unifamiliares o edificios de departamentos de no más de cuatro pisos de altura. Esto incluye todos los elementos incidentales, como el trabajo en el emplazamiento, las zonas de estacionamiento, los servicios públicos, las calles y las aceras. ⁴
Construcción pesada	Los proyectos pesados son aquellos que no se clasifican propiamente como de construcción de edificios, de carreteras o residenciales. A diferencia de estas clasificaciones, la construcción pesada no es una clasificación coherente. Debido a esta naturaleza general, los proyectos dentro de la clasificación pesada pueden a veces distinguirse en función de sus características particulares y emitirse programas separados. Por ejemplo, se pueden emitir programas separados para proyectos de dragado, proyectos de líneas de agua y alcantarillado, presas, puentes importantes y proyectos de control de inundaciones.

3. Incluir la(s) determinación(es) salarial(es) apropiadas en los documentos de licitación (Previo a la construcción)

Si el trabajo de construcción es contratado, la determinación salarial (y cualquier modificación posterior) debe incluirse en el paquete de licitación según corresponda. Revise las distintas determinaciones salariales para cada condado en el que se desarrollará la actividad de construcción y elija el tipo de construcción más apropiado para el trabajo que se va a realizar. El tipo de trabajo y los lugares en los que son aplicables estas decisiones se enumeran en el primer párrafo de la determinación salarial. La inclusión de una determinación salarial incorrecta en los documentos de licitación puede dar lugar a estimaciones de costos inexactas en las ofertas presentadas. Además, se considera que los contratos cubiertos por la DBRA incluyen la(s) determinación(es) salarial(es) correcta(s) para el trabajo incluido por aplicación de la ley según [29 CFR 5.5\(e\)](#). Las determinaciones salariales incorrectas incluidas en los documentos de

⁴ El HUD ha determinado que la nueva construcción y la rehabilitación de residencias o propiedades unifamiliares están exentas de las normas laborales de Davis-Bacon si la propiedad contiene menos de ocho (8) unidades contiguas si el proyecto está financiado por el programa CDBG o menos de doce (12) unidades si el proyecto está financiado por HOME. Una propiedad se define como uno o más edificios en un lote indiviso o en lotes o parcelas contiguos que son propiedad común y se explotan como un único alquiler o proyecto.

licitación que no se corrijan antes de la adjudicación del contrato pueden dar lugar a pagos insuficientes.

4. Asegurarse de que la tarifa salarial esté al día antes de la apertura de la licitación (Previo a la construcción)

Las determinaciones salariales se modifican cada vez que se actualiza alguna de las tarifas salariales de clasificación profesional contenidas en una determinación salarial concreta, lo que puede deberse a la realización de una nueva encuesta sobre tarifas salariales o a la renegociación de un convenio colectivo. La modificación de la determinación salarial más reciente debe incorporarse a los documentos de la licitación y actualizarse cada vez que se publique una nueva modificación antes de la apertura de la licitación, incluso si la modificación no afecta a ninguna de las clasificaciones laborales que se aplicarán a ese proyecto concreto. El LSO, en colaboración con los directores de programa de la NCORR, debe confirmar que la determinación salarial en las especificaciones de la licitación para los contratos de construcción sigue estando vigente en la fecha de apertura de la licitación o de la Orden de proceder para los Proyectos de Vivienda.

Se debe registrar la fecha en que las tarifas salariales fueron confirmadas por el Responsable de Normas Laborales.

- Para viviendas: Tras la ejecución de los documentos contractuales y la finalización de la conferencia previa a la construcción, es una práctica habitual emitir una Orden de proceder (NTP). La Orden de proceder marca la fecha de inicio de la ejecución del contrato. Hay una ventana de diez (10) días incorporada en la NTP para el inicio de la construcción. Si la construcción no puede comenzar durante ese periodo, el LSO deberá obtener una nueva Determinación salarial general (GWD) una vez que se haya establecido una nueva fecha para comenzar. En este momento, el proyecto no podrá comenzar hasta que se haya obtenido la nueva determinación salarial;
- Para las ofertas competitivas en pliego cerrado: la “Fecha de apertura de ofertas” es la fecha en que se abren las ofertas selladas.
- Para microcompra, pequeña compra, otras ofertas no selladas: la “Fecha de apertura de ofertas” es la fecha de vencimiento para las cotizaciones. Como mínimo, las determinaciones salariales deben comprobarse para ver si se han producido modificaciones antes de la fecha límite en la que se recibieron las cotizaciones, concretamente no menos de dos (2) días antes.

Las determinaciones salariales pueden actualizarse hasta el día anterior a la apertura de las ofertas. Los licitadores deben consultar la licitación en la página web de la NCORR, y como página web del subreceptor, para acceder a la determinación salarial más reciente para sus proyectos de interés: [Solicitud de propuestas | ReBuild NC](#).

- Para viviendas: La determinación salarial se “fija” en la adjudicación del contrato de construcción o en el inicio de las obras, lo que ocurra primero;
- Para infraestructuras: La determinación salarial se “fija” en la apertura de la licitación siempre que el contrato de construcción se adjudique en un plazo de noventa (90) días. El LSO debe reconfirmar la determinación salarial si la adjudicación del contrato de construcción se realiza más allá de los noventa (90) días y actualizar las decisiones

salariales a partir de la fecha de adjudicación a menos que se obtenga una prórroga. El HUD puede solicitar al DOL una prórroga de la fecha de entrada en vigor de la decisión salarial anterior. Dichas solicitudes serán preparadas por el Director / Especialista de Relaciones Laborales de Campo de la Oficina de Greensboro del HUD y se presentarán a través del Responsable Regional de Relaciones Laborales a la Oficina de Relaciones Laborales de la Sede Central.

Según [29 CFR 5.5\(e\)](#), se considera que los contratos cubiertos por la DBRA incluyen la(s) determinación(es) salarial(es) correcta(s) para el trabajo incluido por aplicación de la ley. Un contrato que procede bajo una determinación salarial incorrecta sigue estando sujeto a la determinación correcta y puede ser obligado a pagar una restitución por el pago insuficiente a los trabajadores.

Una copia de la determinación salarial vigente debe conservarse en los archivos del proyecto mantenidos por el subreceptor, junto con otra documentación sobre normas laborales, y debe facilitarse a los representantes de la NCORR cuando lo soliciten. Toda la documentación relativa a las normas laborales, junto con el resto de la documentación del proyecto, deberá conservarse durante al menos tres (3) años tras la finalización del proyecto. Para más información sobre los requisitos de mantenimiento de registros, véase [29 CFR 5.5\(a\)\(3\)](#).

5. Confirmar el estado de elegibilidad del contratista de construcción recomendado (Previo a la construcción)

Antes de la adjudicación o ejecución de cualquier contrato de construcción financiado con fondos del HUD, el LSO debe verificar que ni el contratista o contratistas principales ni ninguno de sus subcontratistas figuran como “inhabilitados” en el Sistema de Gestión de Adjudicaciones (SAM) en [SAM.gov](#) y en la lista de proveedores inhabilitados de Carolina del Norte en [NC DOA](#). Todos los contratistas deben ser verificados a través de los sitios web [SAM.gov](#) y [NC DOA](#) antes de cualquier acción formal que autorice la adjudicación del contrato de construcción al contratista.

El LSO debe mantener registros que verifiquen que un contratista no está inhabilitado en los archivos del proyecto del subreceptor y se deben facilitar estos registros a los representantes de la NCORR cuando lo soliciten.

Se debe registrar la fecha en la que se demuestra que el contratista es apto para trabajar en un proyecto financiado con fondos federales (la fecha en la que se realizaron las comprobaciones SAM y DOA).

6. Adjudicar el contrato de construcción (Previo a la construcción)

Cada contrato de construcción sujeto a los requisitos de las normas laborales Davis-Bacon debe incluir disposiciones que contengan cláusulas de cumplimiento de las normas laborales (formulario HUD 4010) y una determinación salarial de Davis-Bacon. Las determinaciones salariales vigentes adecuadas al alcance y la ubicación del contrato y las cláusulas contractuales requeridas se consideran incorporadas a los contratos cubiertos por la DBRA por aplicación de la ley, estén o no incluidas en el propio contrato (véase [29 CFR 5.5\(e\)](#)). Todos los contratos cubiertos por la DBRA deben incluir la(s) determinación(es) salarial(es) correcta(s) y el texto completo de todas las cláusulas contractuales requeridas para evitar sanciones.

Las cláusulas de cumplimiento de las normas laborales:

- Describen las responsabilidades del contratista de la construcción en relación con los salarios Davis-Bacon;
- Obligan al contratista de la construcción a cumplir los requisitos laborales;
- Proporcionan soluciones en caso de infracción, incluida la retención de los pagos debidos al contratista de la construcción para garantizar el pago de los salarios o de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento;
- Permiten al LSO hacer cumplir las normas laborales aplicables al proyecto; y
- Los subreceptores incorporarán [el formulario 4010 de normas laborales del HUD](#) en el contrato de construcción.

Si el contrato se adjudica más de noventa (90) días después de la apertura de las ofertas, deberá actualizarse una decisión salarial general a partir de la fecha de adjudicación, a menos que se obtenga una prórroga.

Clasificación adicional y tarifa salarial

El LSO puede solicitar clasificaciones y tasas salariales adicionales por escrito a través de la NCORR utilizando la [SF 1444 Solicitud de autorización de clasificación salarial adicional](#). Tenga en cuenta que la solicitud inicial debe ser presentada por el contratista principal y seguir las instrucciones de [la Sección 3-17 del Manual del HUD 1344.1, Rev. 3](#). Según proceda, las órdenes de cambio también pueden utilizarse como método aceptable para modificar los contratos tras la adjudicación con el fin de incorporar determinaciones salariales válidas y clasificaciones adicionales.

El LSO no podrá presentar el Informe final de cumplimiento salarial ni el Informe de finalización del proyecto si hay alguna Solicitud de autorización de clasificación adicional pendiente ante el DOL. Esto se debe a que la NCORR no podría aprobar nóminas certificadas que incluyeran clasificaciones de puestos de trabajo que no figuraran en la determinación salarial predominante del DOL. En caso de que el DOL desaprobe la tasa salarial propuesta y la construcción se hubiera completado, el contratista principal debería la restitución al trabajador o trabajadores afectados. Sin embargo, el trabajo puede continuar mientras esté pendiente una Solicitud siempre que los salarios se concilien antes de que finalice la construcción.

7. Presentar el registro de normas laborales (Previo a la construcción)

El LSO deberá informar al Director del Programa de la NCORR de los contratistas principales y subcontratistas que realizan trabajos por proyecto. Esta información es relevante para cada contrato de construcción de más de \$2,000 y debe presentarse antes (no con) la primera solicitud de pago por el trabajo realizado.

Esta información debe presentarse para cada contratista principal de la construcción y debe reflejar a todos los subcontratistas que hayan contratado con el contratista principal. Si los subcontratistas cambian durante el periodo de construcción, la información deberá actualizarse para reflejar el cambio de subcontratistas.

8. Revisar las nóminas del proyecto durante la construcción (Después del inicio de la construcción)

Los LSO u otros inspectores designados deben realizar visitas in situ en los lugares del proyecto en los que se haya activado la normativa de Davis Bacon. Estas visitas deben incluir entrevistas sobre los salarios y las condiciones de empleo con un porcentaje de trabajadores elegidos al

azar. No deben elegirse los mismos trabajadores en visitas repetidas. Además, el LSO debe revisar las nóminas semanales y las presentaciones relacionadas para asegurarse de que se han cumplido los requisitos de las normas laborales. El LSO notificará al subreceptor cualquier discrepancia o error descubierto durante la revisión o la visita in situ y proporcionará instrucciones sobre los pasos que deben darse para corregir las discrepancias.

Entrevistas e inspecciones in situ

Todo empleador (contratista, subcontratista, etc.) debe poner a sus trabajadores a disposición para ser entrevistados en el lugar de trabajo a petición del LSO, y/o de los representantes de la NCORR, el HUD o el DOL.

Las entrevistas a los empleados deben ser representativas de todas las clasificaciones de trabajadores del proyecto. El número y la calidad de las entrevistas documentadas deben reflejar la diligencia del LSO para garantizar que los trabajadores cobren, al menos, las tasas salariales mínimas establecidas, que las entrevistas sean confidenciales y que se pregunte a los trabajadores el tipo de trabajo que realizan y su tasa salarial. La participación de los empleados en las entrevistas es voluntaria. Si un empleado se niega a participar, el entrevistador deberá documentarlo en el expediente como corresponda.

Se debería hacer todo lo posible para que estas entrevistas perturben lo menos posible los trabajos en curso. La información de la entrevista debe registrarse en el [formulario de Registro de la entrevista con el empleado](#). Si los trabajadores no están disponibles para ser entrevistados durante la visita in situ del LSO, este deberá documentar la fecha de la visita in situ, la razón por la que los trabajadores no estaban disponibles y el intento de obtener la información requerida por otros medios, como el envío de cuestionarios por correo.

Además de cualquier señalización temporal o permanente requerida indicada en el contrato de construcción, el contratista principal debe colocar una copia de la determinación salarial y copias tanto en inglés como en español del cartel de Davis-Bacon del DOL titulado “Derechos del Empleado bajo la Ley Davis-Bacon” (<https://www.dol.gov/agencies/whd/posters/dbra> en inglés y <https://www.dol.gov/agencies/whd/posters/dbra/espanol> en español) en la obra en un lugar fácilmente accesible para todos los trabajadores de la construcción empleados en el proyecto. Si el contratista solicita una(s) clasificación(es) adicional(es) como se ha descrito anteriormente, también deberá publicar un aviso de la solicitud y de la determinación salarial asociada en el lugar de trabajo.

Revisiones de la nómina de los proyectos

Cada contratista principal y subcontratista deberá completar un informe semanal certificado de nóminas y presentarlo al subreceptor a partir de la primera semana en la que comience la construcción del proyecto y durante todas las semanas siguientes hasta la finalización del proyecto. El LSO debe revisar las presentaciones de nóminas de manera oportuna para garantizar que:

- Los trabajadores figuran correctamente en la nómina por los días trabajados, la clasificación laboral y la tasa salarial (comparar con los formularios de las entrevistas in situ);
- Las nóminas están completas y firmadas por un signatario autorizado, ya sea con tinta original o con firma electrónica (esta persona debe ser un directivo de la empresa a

menos que haya designado a otra persona, por escrito, para que firme en su nombre);

- A los trabajadores se les paga no menos de lo establecido en la determinación salarial asociada a la clasificación laboral indicada y los beneficios complementarios se pagan en un plan aprobado⁵, si corresponde;
- Se presentan las certificaciones de aprendices y trabajadores en prácticas, las normas del programa, las escalas salariales y las proporciones entre trabajadores calificados y aprendices;
- Se presentan las autorizaciones de deducción de nómina de los empleados para otras deducciones, si corresponde; y
- Los importes semanales calculados son correctos según las horas y la tasa salarial indicadas.

El LSO debe mantener un registro de las revisiones de nóminas al completar y firmar el certificado de nóminas del DOL, y firmar los formularios de entrevistas a los empleados, como examinador de nóminas. Los empleadores utilizarán [el formulario WH-347 de la División de Salarios y Horas del DOL](#) para registrar y presentar las nóminas.

Certificación de nóminas

El contratista principal y todos los subcontratistas certificarán las nóminas firmando la Declaración de cumplimiento que acompaña al formulario WH-347 y, a continuación, presentarán el documento como certificado al LSO. Las nóminas certificadas deben contener una firma manuscrita original o una firma electrónica legalmente válida (véase 29 [CFR 5.5\(a\)\(3\)\(ii\)\(A\)](#)). El contratista principal es responsable de garantizar que todos los subcontratistas cumplan las normas laborales federales.

Los subcontratistas que trabajen de forma independiente, sin personal, deberán presentar sus nóminas al contratista principal para su certificación.

Todos los registros regulares de las nóminas y los documentos justificativos deberán ser conservados por ambas partes durante un periodo no inferior a tres (3) años tras la finalización del proyecto. Para más información sobre los requisitos de mantenimiento de registros, véase [29 CFR 5.5\(a\)\(3\)](#).

9. Presentar una certificación de revisión de nóminas (Después del inicio de la construcción)

Los subreceptores y los contratistas principales deben presentar semanalmente, antes del lunes, las nóminas certificadas de la semana anterior al subreceptor o a su representante de la NCORR.

Las nóminas certificadas deben enviarse a la NCORR antes del primer miércoles de cada mes, independientemente de que se haya presentado una solicitud de reembolso. Además, los LSO que presenten nóminas certificadas junto con una solicitud de reembolso deberán presentar cualquier nómina certificada correspondiente al periodo de tiempo cubierto por la solicitud que aún no haya sido sometida a revisión por parte de la NCORR. La no presentación a tiempo de las nóminas certificadas puede dar lugar a una respuesta correctiva de la NCORR. Esta certificación es completada por el LSO

⁵Las normativas relacionadas con los beneficios complementarios, incluida la anualización de las contribuciones a determinados planes de beneficios complementarios para los trabajadores que realizan tanto trabajos de DBRA como que no son de DBRA, los criterios para categorizar los planes de beneficios no financiados y los requisitos relacionados con el costo de los programas de aprendizaje pueden encontrarse en [29 CFR 5.25\(c\)](#).

declarando que todas las nóminas para el principal y los subcontratistas han sido revisadas para el periodo de tiempo cubierto en la solicitud semanalmente, y el informe certificado semanal de nóminas para todos los principales y subcontratistas se mantienen en los archivos locales del Acuerdo de subreceptor.

Si no hay horas trabajadas sujetas al cumplimiento de la DBRA, deberá presentarse el formulario WH-347 tachado con una línea vertical.

10. Presentar informes de finalización de la construcción

A la finalización del contrato de construcción, una vez completados todos los trabajos, incluidos los elementos de la lista de tareas pendientes:

- debe realizarse una inspección final, y
- todas las partes deben estar de acuerdo en que el trabajo es aceptable.

Se requiere una inspección final para cada contrato principal de construcción y el Permiso de Uso de Ocupación (UOP), a veces llamado Certificado de Ocupación (CO), emitido por la autoridad reguladora jurisdiccional. El UOP o UOC servirá como notificación oficial de que el proyecto ha finalizado.

La NCORR recomienda que todos los LSO firmen el [Informe final de cumplimiento salarial \(FWCR\)](#) en el momento de la finalización del proyecto. Este informe será revisado antes de que la NCORR cierre el proyecto. Si el formulario no está presente en el momento del cierre, se le solicitará al Subreceptor. Los proyectos finalizados antes de la publicación de la versión 1.0 de este documento no están sujetos a este requisito.

Paso adicional: si hay una Conferencia previa a la construcción, el LSO explicará las Normas laborales

Deberá celebrarse una conferencia previa a la construcción con el subreceptor, el desarrollador inmobiliario o el propietario, el ingeniero, el arquitecto, el contratista principal, el/los subcontratista(s), el/los inspector(es), el LSO y todas las compañías de servicios públicos aplicables antes del inicio de la construcción. Como mejor práctica, el subreceptor y el LSO deben documentar y conservar las actas de la conferencia previa a la construcción, incluyendo una lista de los asistentes y un resumen de los requisitos laborales federales/estatales exigidos utilizando el Informe de la conferencia previa a la construcción de la NCORR.

La conferencia previa a la construcción debe incluir:

- Conversación sobre las responsabilidades y obligaciones de los contratistas principales y subcontratistas adjudicatarios del proyecto;
- Conversación sobre las directrices federales, estatales, locales y del programa aplicables;
- Conversación sobre todos los detalles de la construcción, plazos del proyecto, requisitos de solicitud de pago, requisitos de las normas laborales y sanciones por incumplimiento de los requisitos;
- Entrega al subreceptor de las fianzas y certificados de seguro requeridos, del contratista y del subcontratista;
- Entrega al contratista de todas las determinaciones salariales generales necesarias, carteles laborales y cualquier clasificación adicional junto con la información que ayudará

al contratista principal con el cumplimiento de la DBRA;

- Entrega de la señalización del proyecto relacionada con Davis Bacon y la mano de obra (<https://www.dol.gov/agencies/whd/posters/dbra>) y
- Discusión de las condiciones especiales aplicables identificadas en el Acuerdo de subreceptor y en el contrato de construcción.

Paso adicional - Órdenes de cambio

Si se emite una orden de cambio en un contrato, la(s) determinación(es) salarial(es) vigente(s) en el momento de la orden de cambio debe(n) incluirse en la orden de cambio. Si la(s) determinación(es) salarial(es) ha(n) sido actualizada(s) desde que se ejecutó el contrato original, los trabajadores que realicen trabajos añadidos mediante orden de cambio que no estaban incluidos en el alcance inicial del trabajo deberán ser remunerados con las tarifas incluidas en la determinación salarial actual. Del mismo modo, todo el trabajo realizado en virtud de una orden de cambio que amplíe el plazo del contrato, tanto si ese trabajo estaba incluido en el contrato original como si no, debe ajustarse a la determinación salarial vigente. Las determinaciones salariales deben obtenerse para las órdenes de cambio utilizando el mismo proceso que para el contrato original. Véase [29 CFR 1.6\(c\)\(2\)\(iii\)](#).

4. Restitución por pago insuficiente de salarios

Cuando se hayan producido pagos insuficientes de salarios, el contratista principal debe pagar la restitución salarial a los trabajadores afectados u ordenar a su subcontratista que lo haga. La restitución salarial debe pagarse puntualmente por los importes íntegros adeudados, menos las deducciones permitidas y autorizadas de conformidad con el [capítulo 5 del Manual 1344.1 del HUD](#).

Las determinaciones salariales vigentes adecuadas al alcance y la ubicación del contrato y las cláusulas contractuales sobre normas laborales requeridas se consideran incorporadas a los contratos cubiertos por la DBRA por aplicación de la ley, estén o no incluidas en el propio contrato (véase [29 CFR 5.5\(e\)](#)). Los contratistas deben ajustarse a la(s) determinación(es) salarial(es) correcta(s) y a las cláusulas de normas laborales exigidas, independientemente de que se hayan incorporado o no al contrato tal y como se ejecutó.

Notificación al contratista principal

El LSO deberá notificar al contratista principal, por escrito, cualquier pago insuficiente detectado durante su revisión de la nómina del contratista principal o del subcontratista, así como cualquier otra revisión.

La notificación debe describir los pagos insuficientes relacionados con las decisiones salariales de Davis Bacon y proporcionar instrucciones para calcular y documentar la restitución a pagar. El contratista principal y/o sus subcontratistas disponen de dos (2) periodos de pago para abonar la restitución a todos los trabajadores afectados, durante los cuales todos los trabajadores deben cobrar las tarifas base, complementarias y por horas extraordinarias correctas para evitar nuevos pagos de restitución. El contratista principal proporcionará al LSO designado los formularios de nóminas certificados corregidos correspondientes al periodo citado y la prueba de que se ha efectuado la restitución a todos los trabajadores afectados. Para los pagos insuficientes relacionados con las horas extraordinarias, véase más adelante “horas extraordinarias y pagos insuficientes”.

Si no se ha proporcionado la prueba de la restitución, la NCORR se reserva el derecho a retener el pago en la cantidad suficiente para satisfacer la restitución y podrá exigir documentación adicional antes de que se puedan tramitar las solicitudes de reembolso completas. La NCORR puede retener el pago de otros contratos federales celebrados por el mismo contratista principal, incluidos los contratos adjudicados o asistidos por otras agencias según [29 CFR 5.5\(a\)\(2\)](#).

Cálculo de la restitución salarial

La restitución salarial puede calcularse de la siguiente manera:

1. Total de horas trabajadas multiplicado por (x) tasa de ajuste (tasa de Davis Bacon menos (-) tasa pagada) = restitución salarial debida; o bien
2. Total de salarios ganados menos (-) total de salarios pagados = restitución salarial debida.

Horas extraordinarias y pagos insuficientes

Las horas extraordinarias se definen como todas las horas trabajadas en el lugar de trabajo que superen las cuarenta (40) horas en cualquier semana laboral. Las horas extraordinarias deben pagarse a una cantidad no inferior a una vez y media la tarifa regular del salario base más la tarifa a tiempo regular de cualquier beneficio complementario requerido. El pago complementario (1/2 veces el pago) no se aplica a los beneficios complementarios. Si los trabajadores no reciben al menos una vez y media el salario base regular por las horas extraordinarias trabajadas en el proyecto, ocurrirá lo siguiente:

- Si el proyecto supera los \$100,000 y, por tanto, está sujeto a los requisitos de horas extraordinarias de la [Ley de horas de trabajo por contrato y normas de seguridad \(CWHSSA\)](#) , se pedirá al empleador que pague la restitución salarial por todas las horas extraordinarias trabajadas en el proyecto;
- El empleador o sus subcontratistas también serán responsables ante el Departamento de Trabajo por la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento (multa en dólares por violación de horas extraordinarias) calculada en \$31 por día por persona según [29 CFR 5.8\(a\)](#), de acuerdo y sujeto a cambios según las actualizaciones publicadas por el DOL. Consulte [el capítulo 5 del Manual del HUD \(5-13\)](#) para más detalles.
- En todos los casos en los que se revelen infracciones en materia de horas extraordinarias, el LSO notificará por escrito al empleador el importe en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento calculada, las bases de los cálculos y la intención de la NCORR de realizar una evaluación. Se enviará una copia de la notificación al contratista principal cuando el empleador implicado sea un subcontratista. La notificación informará al empleador de que dispone de sesenta (60) días para presentar una solicitud por escrito de reducción o renuncia de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento y de que, en ausencia de una solicitud de reducción o exención presentada a tiempo, la determinación es definitiva. Consulte [el capítulo 5 del Manual del HUD \(5-13\(B\)\)](#) para más detalles.
- La NCORR remitirá el caso al Especialista en Normas Laborales del HUD, quien tomará las medidas oportunas para aplicar una orden definitiva que confirme, reduzca o exima al importe en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada, o una evaluación que se haya convertido en definitiva en ausencia de una solicitud de reducción o exención. Toda la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada debe ser pagada al HUD.

Exenciones, reducciones y apelaciones de restitución

Como se ha señalado, el empleador puede solicitar una reducción o una exención de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento. Los únicos motivos para aprobar una reducción o una renuncia son que el cálculo de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento sea incorrecto o que la infracción o infracciones se hayan producido inadvertidamente a pesar de que el empleador haya actuado con la diligencia debida. La solicitud del empleador deberá hacerse por escrito en un plazo de sesenta (60) días a partir de la fecha del aviso y deberá explicar la razón o razones por las que se justifica una reducción o exención. La NCORR enviará la solicitud escrita de reducción o exención al HUD para que tome una decisión al respecto. Las siguientes son las posibles determinaciones de la solicitud de reducción o exención del empleador:

- Si el importe calculado en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento es de \$100 o menos, el Especialista en Normas Laborales (LSS) del HUD puede emitir una orden final confirmando, reduciendo o eximiendo la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento.
- Si el importe calculado en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento es superior a \$100 pero inferior a \$500, el director adjunto del HUD podrá emitir una orden final confirmando, reduciendo o eximiendo la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento.
- Si el importe calculado en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del

incumplimiento es superior a \$500, el asunto deberá remitirse al DOL a través del director adjunto y de la Oficina Central de Normas Laborales del HUD (HQLS) para su resolución. El director adjunto remitirá a la HQLS una copia de la notificación, la solicitud del empleador y cualquier otra documentación o información pertinente, junto con una recomendación sobre si se debe confirmar, reducir o eximir al importe en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento. Después de la revisión, la HQLS emitirá una orden final afirmando la evaluación de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento o transmitirá una recomendación de reducción o exención al DOL para su decisión final.

- Las órdenes definitivas que afirmen o reduzcan el importe en dólares de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento indicarán que el empleador puede apelar la orden ante el Tribunal de Reclamaciones de EE. UU., Washington, D.C., en un plazo de sesenta (60) días a partir de la fecha de la orden.

Si el empleador no solicita una exención por la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada o la orden final da lugar a algún nivel de indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento, la NCORR podrá:

- Retener los pagos debidos al contratista: Si las infracciones no se corrigen en un plazo de 30 días tras la notificación al contratista principal, la NCORR puede realizar una retención de los pagos debidos al contratista de una cantidad necesaria para garantizar el pago íntegro de la restitución y, si procede, para cubrir la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento computada por las infracciones de la CWHSSA en materia de horas extraordinarias. Solo se retendrán las cantidades necesarias para hacer frente a los posibles salarios atrasados y a las responsabilidades por la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento de la CWHSSA. La NCORR puede retener el pago de otros contratos federales celebrados por el mismo contratista principal, incluidos los contratos adjudicados o asistidos por otras agencias según [29 CFR 5.5\(a\)\(2\)](#).
- Estipulación de cumplimiento futuro: Cuando la naturaleza y/o el alcance de las infracciones se consideren sustanciales o graves, cuando el empleador infractor no haya cooperado o cuando se cuestione el cumplimiento continuo, la NCORR podrá solicitar al empleador una estipulación de cumplimiento futuro. Esto es especialmente importante cuando es probable que se repitan las violaciones de las normas laborales. La NCORR podrá consultar con el HUD sobre la conveniencia de una estipulación. La negativa de un empleador a proporcionar una estipulación cuando lo solicita la NCORR se considera grave y puede dar lugar a que se remita el asunto al DOL para un examen más detenido. Dichas remisiones se realizarán a través del HUD.
- Pagar la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada al HUD: Toda la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada debe ser pagada al HUD de la siguiente manera:
 - Si se han retenido fondos o se han depositado en una cuenta de depósito en garantía o de custodia de normas laborales y la cantidad en reserva es superior al importe de la determinación, cualquier exceso de fondos se entregará al depositante o a la entidad a la que pertenezcan los fondos retenidos/en custodia. Un reembolso completo es probablemente apropiado cuando se ha eximido la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento.
 - Si la cantidad en reserva (por ejemplo, retenciones, depósitos, depósito en garantía de normas laborales), si la hubiere, es inferior a la cantidad requerida, se recauda del empleador la cantidad adicional necesaria. Si el empleador no puede o no quiere

proporcionar fondos adicionales, se hará una demanda al contratista principal.

- La NCORR proporcionará, según proceda, instrucciones específicas del HUD a los contratistas y subreceptores para el pago de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento mediante transferencia bancaria a la cuenta del Tesoro de EE. UU. del HUD. Antes de cualquier transferencia de fondos, la NCORR trabajará con el HUD para ejecutar un acuerdo de depósito.
- De acuerdo con la Ley de Ingresos Varios, la Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales (DBLS) transferirá semestralmente al Tesoro de EE. UU. la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada a los contratistas durante el periodo de seis meses anterior.

Indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento que surge de una acción de aplicación del DOL

Cuando una investigación del DOL u otra acción de aplicación revele violaciones de las horas extraordinarias de la CWHSSA, el DOL transmitirá un informe de la acción y su cómputo de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento asociada a la agencia federal pertinente para su disposición. Según proceda, la NCORR seguirá las instrucciones de la disposición y la orden final en lo que respecta a la determinación y aplicación de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento.

Nóminas corregidas

Los contratistas y subcontratistas utilizarán y presentarán el formulario de nómina certificada (WH-347) para informar las correcciones y restituciones. La nómina corregida reflejará el periodo de tiempo para el que se debe la restitución (por ejemplo, en el campo "Nómina" indique el número de nómina en el que coinciden las correcciones siguiendo el número de nómina con un guion y a continuación escriba "Corregida").

Para sus registros, el Contratista y/o Subcontratista adjuntará la nómina "Corregida" a la nómina presentada anteriormente con la que coincida y la conservará en sus registros durante no menos de tres (3) años a partir de la fecha de finalización del proyecto.

El LSO adjuntará el formulario de nómina certificada "Corregida" al formulario de nómina certificada presentado anteriormente con el que coincida y lo conservará en los registros del Subreceptor no menos de tres (3) años a partir de la fecha de finalización del proyecto.

Revisión de la nómina corregida

El LSO revisará la nómina corregida para asegurarse de que se haya pagado la restitución completa. Se notificará por escrito al contratista principal cualquier discrepancia adicional y/o pagos requeridos.

Si el contratista principal es notificado de discrepancias adicionales y/o pagos requeridos, este seguirá el procedimiento de presentación de nóminas "Corregidas" y las presentará dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación.

Imposibilidad de ubicar al trabajador

A veces, la restitución salarial no puede pagarse a un trabajador afectado porque, por ejemplo, este se ha mudado y no puede ser ubicado. En estos casos, al final del proyecto se exigirá al contratista principal que deposite en una cuenta de depósito o de depósito en garantía una cantidad igual al

importe total de la restitución que no pudo pagarse porque no se pudo ubicar al trabajador o trabajadores. El LSO seguirá intentando ubicar a los trabajadores con derecho a restitución durante tres (3) años tras la finalización del proyecto. Transcurridos tres (3) años, cualquier importe restante en la cuenta para la restitución de los trabajadores será abonada o remitida por el LSO a la NCORR, que a su vez transferirá los fondos al HUD para que los deposite en una cuenta para trabajadores no ubicados.

5. Conflictos laborales

Revisión administrativa de los conflictos sobre normas laborales

NOTA: El contratista principal es responsable y se le considerará responsable de cualquier restitución salarial que se deba a cualquier trabajador empleado en la construcción del proyecto, incluidos los trabajadores empleados por los subcontratistas.

Las cláusulas sobre normas laborales del Acuerdo de subreceptor del programa CDBG-DR o CDBG-MIT y los reglamentos del DOL prevén la revisión administrativa de las cuestiones por parte de la NCORR cuando exista una diferencia de opiniones entre el LSO y cualquier empleador. Las siguientes son las situaciones más comunes:

- **Hallazgo de pago insuficiente:** Las revisiones de cumplimiento y otras investigaciones pueden dar lugar a hallazgos de pagos insuficientes. El empleador tendrá la oportunidad de proporcionar información adicional al LSO que pueda explicar las incoherencias aparentes y/o resolver las discrepancias.
- **Retención:** El LSO puede provocar la retención de los pagos adeudados al contratista principal para garantizar el pago de los salarios que se consideren adeudados e impagados, por ejemplo, si no se corrigen los pagos insuficientes de salarios u otras infracciones en un plazo de treinta (30) días tras la notificación al contratista principal.

Depósitos y depósitos en garantía

El objetivo de la NCORR es completar las acciones de cumplimiento y resolver cualquier conflicto antes de la finalización del proyecto y de que se realicen los pagos finales. Sin embargo, si las acciones correctivas o los conflictos continúan una vez finalizado el proyecto, se han tomado disposiciones para garantizar que haya fondos disponibles para pagar cualquier restitución salarial justificada. En estos casos, la NCORR puede permitir que el proyecto proceda al cierre final y a los pagos siempre que el contratista principal deposite en una cuenta designada una cantidad igual a la responsabilidad potencial por restitución salarial e indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento, si fuera necesario. La cuenta de depósito o depósito en garantía está controlada por el Departamento Financiero de la NCORR. Tras la decisión final, el Departamento Financiero de la NCORR realiza los desembolsos de la cuenta de acuerdo con la decisión. Las cuentas de depósito/depósito en garantía se establecen por una o varias de las siguientes razones:

- Cuando las partes hayan acordado la cantidad de la restitución salarial y/o de cualquier indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento debida, pero el empleador aún no haya aportado pruebas de que todos los trabajadores mal pagados hayan recibido sus salarios atrasados, el depósito deberá ser igual a la cantidad de la restitución debida a los trabajadores que no esté respaldada por la documentación adecuada del pago. A medida que se recibe la documentación adecuada, se devuelven al contratista principal los importes correspondientes a dicha documentación. Los importes correspondientes a los trabajadores que no puedan ser

ubicados se mantienen en la cuenta de depósito en garantía durante tres (3) años y se desembolsan tal y como se ha descrito anteriormente (véase Restitución por pago insuficiente de salarios);

- Cuando se sospechen o se aleguen pagos insuficientes y aún no se haya completado una investigación. El depósito debe ser igual al importe estimado de restitución salarial y/o cualquier daño liquidado adeudado.

Si el importe final de la restitución salarial y/o de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada es inferior a la estimación de la restitución salarial y/o de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento determinada. Los fondos restantes, después de que la restitución haya sido desembolsada al trabajador(es) y la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento desembolsada, serán devueltos al contratista y/o subcontratista.

Los fondos restantes, después de que la restitución haya sido desembolsada al trabajador(es) y la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento desembolsada, serán devueltos al contratista y/o subcontratista.

Los fondos de restitución para los trabajadores que no hayan podido ser ubicados se retendrán tal y como se ha descrito anteriormente. Si las partes no llegan a un acuerdo y se solicita una audiencia administrativa, el depósito en garantía se mantendrá como se ha explicado anteriormente.

- Cuando las partes estén esperando el resultado de una audiencia administrativa que haya sido o vaya a ser presentada impugnando una determinación final de los salarios debidos, el depósito será igual al importe de la restitución salarial y de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento por el LSO y/o la NCORR. Una vez que se dicta una decisión definitiva, los desembolsos de la cuenta de garantía se realizan de acuerdo con la decisión, tal y como se ha descrito anteriormente.

Inhabilitación

Los contratistas y/o subcontratistas que sean declarados por la Secretaría de Trabajo en violación agravada o intencionada de las disposiciones sobre normas laborales de la Ley Davis-Bacon y Normas Laborales (DBLS) serán inelegibles (estarán inhabilitados) para participar en cualquier contrato de DBLS durante un máximo de tres (3) años. La inhabilitación incluye al contratista y/o subcontratista y a cualquier empresa, corporación, sociedad o asociación en la que el contratista y/o subcontratista tenga un interés sustancial. Los procedimientos de inhabilitación pueden ser recomendados por el LSO o pueden ser iniciados por el Departamento de Trabajo (DOL) de oficio. Los procedimientos de inhabilitación se describen en [29 CFR §5.12](#).

Prohibición de represalias

Es ilegal tomar represalias contra los trabajadores o solicitantes de empleo por participar en actividades protegidas, incluidas, entre otras, la notificación de haber presentado una queja relacionada con los requisitos de la DBRA y la participación en una investigación u otra acción de cumplimiento relacionada con la DBRA. Dichas acciones pueden dar lugar a la inhabilitación del contratista y a otras medidas correctivas, que incluyen, entre otras, el empleo, la reincorporación, el pago anticipado en lugar de la reincorporación y el ascenso, junto con el pago retroactivo y los intereses; daños compensatorios; el

restablecimiento de los términos, condiciones y privilegios del empleo o antiguo empleo del trabajador. Véase [29 CFR 5.5\(a\)\(11\)](#), [\(b\)\(5\)](#) y [5.18](#).

6. Exenciones

Salvo las situaciones enumeradas en esta sección, todos los trabajadores empleados por contratistas y/o subcontratistas para realizar trabajos de construcción financiados total o parcialmente con la ayuda recibida en virtud de los programas financiados por el HUD, incluidos los programas CDBG-DR y CDBG-MIT, recibirán salarios a tasas no inferiores a las que predominen en construcciones similares en la localidad, según determine la Secretaría de Trabajo de conformidad con la Ley Davis-Bacon, en su versión modificada.

Los siguientes contratos y actividades están exentos de los requisitos de las normas laborales Davis-Bacon, excepto cuando se indique lo contrario:

- Contratos principales de construcción de \$2,000 o menos;
- Residencias unifamiliares ocupadas por el propietario;
- Rehabilitación de propiedades residenciales que contengan menos de ocho (8) unidades;
- La mano de obra de los aprendices puede ser compensada con tarifas inferiores a las prescritas por la decisión salarial para su oficio siempre que los aprendices estén inscritos individualmente en un programa de aprendizaje aprobado en el que participe el contratista y que esté aprobado por el DOL. Los aprendices también deben satisfacer otras condiciones especificadas en [las Disposiciones Contractuales sobre Normas Laborales](#) y en el [Manual del HUD, Capítulo 4 \(4-6\)](#). Los aprendices deben estar adecuadamente documentados como tales y deben cumplir los requisitos del DOL para poder acogerse a la exención de los requisitos de Davis Bacon. La mano de obra de los aprendices se debe informar en las nóminas certificadas.⁶
- La mano de obra voluntaria está permitida, siempre que los voluntarios cumplan los criterios establecidos en [24 CFR Parte 70](#). Además, los beneficios nominales no pueden estar vinculados a la productividad, a las horas trabajadas ni interpretarse en modo alguno como salarios. Comuníquese con la NCORR para obtener más información si se van a utilizar voluntarios.
- La mano de obra de convictos está sujeta a la DBRA; no hay exenciones para la mano de obra de convictos/reclusos en los contratos cubiertos por la DBRA a menos que se aplique otra exención;
- Empleados del subreceptor local (personal de cuenta de ejecución o *force account*). En tales casos, la entidad gubernamental no tiene que pagar las tarifas salariales de Davis-Bacon sino que puede, en su lugar, pagar las tarifas que se pagan normalmente a los empleados en plantilla. Las cantidades pagadas a los trabajadores en los proyectos de cuenta de ejecución son costos permitidos por los programas financiados por el HUD, incluidos el CDBG-DR y el CDBG-MIT. Si el proyecto cumple por lo demás el requisito de adherirse a las normas laborales federales, aquellas partes del proyecto no completadas por personal propio (*in house*) deberán cumplir todos los requisitos de las normas laborales justas, incluida la Davis-Bacon. Si tiene alguna pregunta, consulte el [Capítulo 15 del Manual de Operaciones de Campo del Departamento de Trabajo](#).
- Solo fondos privados o locales utilizados para rehabilitación o construcción no relacionados con

⁶ Es posible que a los aprendices o trabajadores en prácticas que hayan sido empleados en proyectos que superen la proporción permitida o a los aprendices o trabajadores en prácticas no registrados se les deba una restitución según el [Manual 1344.1 5-11\(B\) del HUD](#)

programas financiados por el HUD, incluidos los proyectos CDBG-DR o CDBG-MIT;

- Conservación/mantenimiento de propiedades (banco de tierras);
- Trabajos de demolición independientes que no constituyan construcción, alteración o reparación y cuando no se prevea una futura construcción. Sin embargo, la demolición, la limpieza y la retirada de escombros están cubiertos por la DBRA cuando se planifican como parte del mismo contrato de construcción o se contempla la construcción posterior como parte de un futuro proyecto de construcción en el marco de otra actividad elegible de la DBRA. La demolición también está cubierta por la DBRA cuando la propia demolición o retirada constituye la construcción, alteración o reparación de un edificio u obra existente (por ejemplo, la retirada de asbestos de una instalación que no será demolida o el reciclaje de tierras que implique un movimiento de tierras considerable);
- Las actividades de servicios profesionales como los servicios de adquisición, ingeniería, arquitectura y administración están exentas;
- Los gastos de mano de obra/instalación en las compras de equipos o materiales, si esa parte del contrato es inferior al trece (13) por ciento del costo total del artículo o artículos adquiridos;
- Trabajos de construcción realizados por una empresa de servicios públicos que amplía su propio sistema de servicios públicos.⁷

7. Requisitos de mantenimiento de registros

Para demostrar el cumplimiento de la normativa Davis-Bacon, los subreceptores deberán mantener un archivo que incluya, entre otros, la siguiente documentación para cada contrato de construcción (véase [el Apéndice A: Leyes, reglamentos y enlaces](#) de este documento para consultar los enlaces a los formularios en línea, así como el [Apéndice C: Formularios](#) para los formularios de la NCORR) durante un mínimo de tres (3) años después de la fecha de finalización del proyecto aplicable. Para más información sobre los requisitos de mantenimiento de registros, véase [29 CFR 5.5\(a\)\(3\)](#).

⁷ El subreceptor deberá notificar por escrito a su Administrador de subvenciones de la NCORR si sigue este método antes de la construcción. Antes de autorizar el pago, la NCORR podrá solicitar documentación que demuestre que el precio cobrado por la empresa de servicios públicos es inferior al precio que se prevería si la construcción se hubiera contratado mediante licitaciones selladas.

Documento	Plazo de presentación
Formulario(s) de determinación salarial	Presentar a la NCORR antes de la adjudicación de la licitación
Decisión(es) sobre la tasa salarial	Adjuntar al formulario de determinación salarial
Solicitud(es) de clasificación salarial y tasas adicionales*	Presentar a la NCORR según sea necesario
Actas del informe de la conferencia previa a la construcción y hoja(s) de firmas*	Reunión opcional - Presentar a la NCORR antes del inicio de la construcción si se celebra
Registro de normas laborales	Presentar a la NCORR antes del inicio de la construcción
Impresos de verificación de elegibilidad del SAM (para cada contratista principal y/o subcontratista)	Adjuntar al Registro de normas laborales
LSR suplementario, si lo hubiere*	Presentar a la NCORR si es necesario
Nóminas, con pruebas de la revisión del cumplimiento	Presentar a la NCORR con la solicitud de pago
Entrevistas a empleados	Presentar a la NCORR con la última solicitud de pago
Informes provisionales de inspección	Presentar a la NCORR cuando estén disponibles
Infracciones salariales (importe de la restitución, número de horas y días)*	Presentar a la NCORR según sea necesario
Tasas de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento y documentación (si corresponde)*	Presentar a la NCORR según sea necesario
Certificado(s) de finalización de la construcción	Presentar a la NCORR una vez finalizada la construcción
Informe(s) final(es) de cumplimiento salarial*	Presentar a la NCORR una vez finalizada la construcción

*Documentación opcional o según proceda

Los documentos de cumplimiento de las normas laborales contienen información altamente sensible y confidencial; por lo tanto, es fundamental custodiar cuidadosamente esta información sensible para que la(s) persona(s) para la(s) que se ha recopilado la información no esté(n) indebidamente expuesta(s) a riesgos financieros o personales. El personal de la NCORR y de los subreceptores debe tomar las precauciones necesarias para salvaguardar la información sensible que pueda recopilarse o generarse con fines relacionados con las normas laborales. Dicha información sensible y los documentos asociados incluyen, entre otros, los SSN, las direcciones de los empleados, los informes certificados de nóminas, las declaraciones de los reclamantes, los registros de entrevistas in situ (formulario HUD-11), las listas de salarios adeudados, las declaraciones de las entrevistas, las notas de revisión del cumplimiento y los informes de ejecución.

La NCORR conserva y retiene los documentos de cumplimiento estándar durante un periodo de cinco (5) años tras la finalización del trabajo. La NCORR sigue las directrices descritas en [la Carta de relaciones laborales 2006-02](#), para minimizar el riesgo de divulgación indebida y/o innecesaria. Las directrices

incluyen:

- Mantener el material sensible en privado en todo momento (en un archivador cerrado con llave, no dejarlo en zonas accesibles al público);
- No incluir números del seguro social en documentos y registros a menos que sea absolutamente necesario;
- No revelar la identidad de ningún informante a menos que sea necesario y solo si el informante lo autoriza;
- Eliminar de forma responsable los documentos y registros que contengan información sensible.

8. Presentación de informes

Las autoridades locales y los subreceptores deben informar al HUD sobre todos los contratos regulados por la DBRA adjudicados y sobre todas las medidas de ejecución adoptadas cada seis (6) meses. Los informes laborales semestrales deben enviarse al HUD en abril (para el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de marzo) y en octubre (para el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre). La NCORR supervisa que sus subreceptores completen los informes. El formulario del Informe Semestral sobre el Cumplimiento de las Normas Laborales (HUD-4710) y las Instrucciones (HUD-4710i) están disponibles en [el sitio web de HUD](#) y en el Apéndice C.

Las autoridades locales y los subreceptores deben conservar en sus archivos una copia del Informe Semestral de Cumplimiento. La NCORR recopilará los informes de sus subreceptores y elaborará un informe exhaustivo que cubra toda la actividad de construcción en virtud de Davis-Bacon.

9. Construcción multifamiliar

(incluida la nueva construcción y la reconstrucción de viviendas multifamiliares de la Agencia de Vivienda Pública)

Los proyectos de construcción de viviendas financiados por el HUD que constan de propiedades con ocho (8) o más unidades residenciales están sujetos a la normativa Davis-Bacon. Por lo tanto, todos los subreceptores de proyectos relacionados con la vivienda financiados por el HUD que cumplan los criterios de la DBRA, incluidos los proyectos de los programas CDBG-DR y CDBG-MIT, están sujetos a los requisitos de las normas laborales enumerados en este capítulo. Ciertos componentes del proceso de construcción y rehabilitación de viviendas multifamiliares pueden financiarse en asociación con la Agencia de Financiamiento de la Vivienda de Carolina del Norte. Debido a los rigurosos requisitos de la NCHFA y del código fiscal del IRS, esos proyectos pueden seguir plazos diferentes. Todos los proyectos multifamiliares financiados a través de la NCORR están sujetos a lo siguiente, según corresponda:

- La NCORR exige que el LSO obtenga la Orden de proceder (NTP) para la construcción del personal apropiado de la NCORR o de la persona designada por la agencia antes de cualquier actividad de construcción del proyecto. La NTP autoriza el inicio de la construcción del proyecto y fija la determinación salarial general emitida para el proyecto. Los salarios deben volver a verificarse si la construcción no comienza en un plazo de diez (10) días a partir de la NTP.

- Los contratos de construcción de viviendas públicas deben contener las siguientes cláusulas:
 - Para contratos superiores a \$250,000: [HUD-5370 Condiciones generales para los contratos de construcción - Vivienda pública](#)
 - Para contratos de entre \$2,000 y \$250,000: [HUD-5370-EZ Condiciones generales de contrato para pequeños contratos de construcción/desarrollo](#)
- Los subreceptores deben cumplir con cualquier determinación salarial posterior que sea necesaria en virtud de órdenes de cambio después de que se emita la NPT (véase [Paso adicional - Órdenes de cambio](#)).

El subreceptor también deberá adherirse a todas las disposiciones del Acuerdo de subreceptor y cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos locales, estatales y federales, así como con las agencias a las que se haga referencia en cualquier Acuerdo de restricción del uso de la tierra (LURA) aplicable.

Apéndice A: Leyes, reglamentos y enlaces

Título	URL
<i>Davis-Bacon y Normas Laborales / Guía para Agencias y Contratistas y Apéndice de la Guía del Contratista</i> (recomendados para su inclusión en los paquetes ITB, o <i>Issue to Bid</i>)	Davis-Bacon y Normas Laborales: Guía para Agencias y Contratistas (hudexchange.info) Davis-Bacon y Normas Laborales: Apéndice de la Guía del Contratista (hudexchange.info)
Ley Davis-Bacon	40 USC Capítulo 31, Subcapítulo IV
Ley de horas de trabajo por contrato y normas de seguridad (CWHSSA)	40 USC Capítulo 37
Ley Copeland (antisoborno)	18 USC §874 40 USC §3145
Ley de Normas Laborales Justas	29 USC Capítulo 8
Título I de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974	42 USC Capítulo 69
Normas Laborales; Tasa Salarial; Excepciones; Poderes de Ejecución	42 USC §5310
Tasa salarial para obreros y mecánicos	40 USC §3142
Normas e instrucciones relativas a Davis-Bacon y otras leyes laborales	29 CFR Parte 1 29 CFR Parte 3 29 CFR Parte 5 29 CFR Parte 6 29 CFR Parte 7
Uso de voluntarios en proyectos sujetos a las tasas salariales determinadas por Davis-Bacon y el HUD	24 CFR Parte 70
Requisitos de las normas laborales federales en los programas de vivienda y desarrollo urbano	Manual del HUD
Normas laborales del HUD y formularios relacionados	Formularios del HUD
Manual de Operaciones de Campo del DOL - Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas y Ley de horas de trabajo por contrato y normas de seguridad	Manual de Operaciones de Campo, Capítulo 15
Sistema de gestión de adjudicaciones	SAM.gov
Señalización de proyectos relacionados con Davis Bacon y la mano de obra	Cartel de Davis-Bacon (Construcción gubernamental)
Formulario de nómina de la División de Salarios y Horas del DOL	Formulario WH-347 del DOL
Disposiciones federales sobre normas laborales	Formulario HUD-4010
Vivienda pública: Condiciones para contratos superiores a \$250,000	HUD-5370
Vivienda pública: Condiciones para contratos de entre \$2,000 y \$250,000	HUD-5370-EZ

Apéndice B: Disposiciones contractuales sobre normas laborales (Formulario HUD-4010)

Todos los contratos y subcontratos sujetos a los requisitos de la Ley Davis Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA) deberán contener las siguientes disposiciones, extraídas de las [Disposiciones Federales sobre Normas Laborales, Formulario HUD-4010](#). Además, se deberán incluir como documento obligatorio en todos los paquetes de Emisión a Licitación (ITB) relacionados con la construcción y/o documentos de adquisición relacionados con proyectos de construcción financiados por el HUD, incluidos los programas CDBG-DR y CDBG-MIT, superiores a \$2,000.

HUD-4010 Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos
Disposiciones Federales sobre Normas Laborales
Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales

A. APLICABILIDAD

El Proyecto o Programa al que pertenece el trabajo de construcción cubierto por este Contrato está siendo asistido por los Estados Unidos de América, y las siguientes Disposiciones Federales sobre Normas Laborales están incluidas en este Contrato de conformidad con las disposiciones aplicables a dicha asistencia federal.

1. Salarios mínimos y beneficios complementarios

i. A todos los obreros y mecánicos empleados o que trabajen en el lugar de la obra (o que trabajen de otro modo en la construcción o desarrollo del proyecto en virtud de un estatuto de desarrollo) se les pagará incondicionalmente y con una frecuencia no inferior a una vez por semana, y sin deducción o descuento posterior por ningún concepto (excepto las deducciones de nómina permitidas por los reglamentos emitidos por el Secretario de Trabajo en virtud de la Ley Copeland (29 CFR Parte 3), el importe total de los salarios básicos por hora y beneficios complementarios de buena fe (o equivalentes en efectivo de los mismos) adeudados en el momento del pago, calculados según tarifas no inferiores a las contenidas en la determinación salarial de la Secretaría de Trabajo (que se adjunta a la presente y forma parte de la misma), independientemente de cualquier relación contractual que pueda alegarse que existe entre el contratista y dichos obreros y mecánicos. Según lo dispuesto en 29 CFR 5.5(d) y (e), las determinaciones salariales apropiadas son efectivas por aplicación de la ley aunque no se hayan adjuntado al contrato. Las contribuciones realizadas o los costos razonablemente previstos para beneficios complementarios de buena fe en virtud de la Ley Davis-Bacon (40 U.S.C. 3141(2)(B)) en nombre de los obreros o mecánicos se consideran salarios pagados a dichos obreros o mecánicos, sujetos a las disposiciones del párrafo (a)(1)(v) de estas cláusulas contractuales; asimismo, las contribuciones regulares realizadas o los costos incurridos durante más de un periodo semanal (pero no con una frecuencia inferior a la trimestral) en virtud de planes, fondos o programas que cubran el periodo semanal concreto, se consideran realizados o incurridos de forma constructiva durante dicho periodo semanal. Dichos obreros y mecánicos deben cobrar la tasa salarial y los beneficios complementarios apropiados en la determinación salarial para la clasificación del trabajo realmente realizado, sin tener en cuenta la destreza, salvo lo dispuesto en 29 CFR 5.5(a)(4). Los obreros o mecánicos que realicen trabajos en más de una clasificación podrán ser remunerados a la tasa especificada para cada clasificación por el tiempo realmente trabajado en ella: *Siempre* que los registros de nóminas del empleador establezcan con exactitud el tiempo empleado en cada clasificación en la que se realiza el trabajo. La determinación salarial (incluyendo cualquier clasificación adicional y las tasas salariales conformes según 29 CFR 5.5(a)(1)(iii) y el cartel Davis-Bacon (WH-1321)) deberá ser exhibida en todo momento por el contratista y sus subcontratistas en la obra en un lugar destacado y accesible donde pueda ser vista fácilmente por los trabajadores.

ii. Clasificaciones que se repiten con frecuencia

A. Además de las tarifas salariales y de beneficios complementarios que se hayan determinado como predominantes conforme a los procedimientos establecidos en 29 CFR, parte 1, una determinación salarial puede contener, conforme a § 1.3(f), tarifas salariales y de beneficios complementarios para clasificaciones de obreros y mecánicos para las que se presenten regularmente solicitudes de conformidad en virtud de 29 CFR 5.5(a)(1)(iii), siempre que:

1. El trabajo realizado por la clasificación no es realizado por una clasificación en la determinación salarial para la cual se ha determinado una tasa salarial predominante;
2. La clasificación es utilizada en la zona por la industria de la construcción; y

3. La tarifa salarial para la clasificación guarda una relación razonable con las tarifas salariales predominantes que figuran en la determinación salarial.
- B. El Administrador establecerá las tarifas salariales para dichas clasificaciones de acuerdo con 29 CFR 5.5(a)(1)(iii)(A)(3). El trabajo realizado en dicha clasificación debe pagarse a una tarifa salarial y de beneficios complementarios no inferior a la que figura en la determinación salarial para dicha clasificación.

iii. Cumplimiento

- A. El oficial contratante debe exigir que cualquier clase de obreros o mecánicos, incluidos los ayudantes, que no figure en la determinación salarial y que vaya a ser empleada en virtud del contrato sea clasificada de conformidad con la determinación salarial. El cumplimiento de una clasificación adicional y de la tarifa salarial y los beneficios complementarios solo es apropiada cuando se cumplen los siguientes criterios:
 1. El trabajo a realizar por la clasificación solicitada no es realizado por una clasificación en la determinación salarial; y
 2. La clasificación es utilizada en la zona por la industria de la construcción; y
 3. La tasa salarial propuesta, incluyendo cualquier beneficio adicional de buena fe, guarda una relación razonable con las tasas salariales contenidas en la determinación salarial.
- B. El proceso de cumplimiento no puede utilizarse para dividir, subdividir o evitar de otro modo la aplicación de las clasificaciones enumeradas en la determinación salarial.
- C. Si el contratista y los obreros y mecánicos que se emplearán en la clasificación (si se conocen), o sus representantes, y el oficial contratante llegan a un acuerdo sobre la clasificación y la tarifa salarial (incluida la cantidad designada para beneficios complementarios, cuando proceda), el oficial contratante enviará un informe de la medida adoptada por correo electrónico a DBAconformance@dol.gov. El Administrador, o un representante autorizado, aprobará, modificará o desaprobará toda acción de clasificación adicional dentro de los 30 días siguientes a su recepción y así se lo comunicará al oficial contratante o se lo notificará dentro del plazo de 30 días que es necesario un plazo adicional.
- D. En caso de que el contratista, los obreros o mecánicos que vayan a ser empleados en la clasificación o sus representantes, y el oficial contratante no lleguen a un acuerdo sobre la clasificación y la tarifa salarial propuestas (incluida la cantidad designada para beneficios complementarios, cuando corresponda), el oficial contratante enviará por correo electrónico a DBAconformance@dol.gov las cuestiones, incluidas las opiniones de todas las partes interesadas y la recomendación del oficial contratante, al Administrador para que tome una decisión. El Administrador, o un representante autorizado, emitirá una determinación dentro de los 30 días siguientes a su recepción y así se lo comunicará al oficial contratante o lo notificará dentro del plazo de 30 días de que es necesario un plazo adicional.
- E. El oficial contratante debe notificar con prontitud al contratista de la acción tomada por la División de Salarios y Horas en virtud de 29 CFR 5.5 (a)(1)(iii)(C) y (D). El contratista debe proporcionar una copia escrita de dicha determinación a cada trabajador afectado o debe publicarla como parte de la determinación salarial. La tasa salarial (incluidos los beneficios complementarios, cuando correspondan) determinada de conformidad con 29 CFR 5.5 (a)(1)(iii)(C) o (D) deberá pagarse a todos los trabajadores que realicen trabajos en la clasificación en virtud de este contrato desde el primer día en que se realicen trabajos en la clasificación.

iv. Beneficios complementarios no expresados como tarifa horaria

Siempre que la tasa salarial mínima prescrita en el contrato para una clase de obreros o mecánicos incluya un beneficio complementario que no esté expresado como tarifa horaria, el contratista podrá pagar el beneficio tal como se indica en la determinación salarial o podrá pagar otro beneficio complementario de buena fe o un equivalente en efectivo por hora del mismo.

v. Planes no financiados

Si el contratista no realiza pagos a un fideicomisario u otra tercera persona, el contratista podrá considerar como parte de los salarios de cualquier obrero o mecánico el importe de cualquier costo razonablemente previsto para proporcionar beneficios complementarios de buena fe en virtud de un plan o programa, siempre que la Secretaría de Trabajo haya constatado, a petición escrita del contratista, de acuerdo con los criterios establecidos en 29 CFR 5.28, que se han cumplido las normas aplicables de la Ley Davis-Bacon. La Secretaría de Trabajo podrá exigir al contratista que reserve en una cuenta separada activos para el cumplimiento de las obligaciones derivadas del plan o programa.

vi. Intereses

En caso de impago total o parcial de los salarios exigidos por el contrato, se exigirá al contratista el pago de intereses por el pago insuficiente de salarios.

2. Retención

i. Requisitos de retención

El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE. UU. podrá, por su propia acción, o deberá, a solicitud escrita de un representante autorizado del Departamento de Trabajo, retener o hacer que se retenga del contratista la cantidad de los pagos devengados o anticipos que se considere necesaria para satisfacer las responsabilidades del contratista principal o de cualquier subcontratista por el monto total de los salarios y la compensación monetaria, incluidos los intereses, exigidos por las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.(a) por violaciones a este contrato, o para satisfacer cualquiera de dichas responsabilidades exigidas por cualquier otro contrato federal o contrato con asistencia federal sujeto a las normas laborales de Davis-Bacon que sea titularidad del mismo contratista principal (según se define en 29 CFR 5.2). Los fondos necesarios pueden ser retenidos del contratista bajo este contrato, cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal, o cualquier otro contrato con asistencia federal que esté sujeto a los requisitos de las normas laborales de Davis-Bacon y que sea de titularidad del mismo contratista principal, independientemente de si el otro contrato fue adjudicado o asistido por la misma agencia, y dichos fondos pueden ser utilizados para satisfacer la responsabilidad del contratista por la cual los fondos fueron retenidos. En caso de que un contratista no pague a cualquier obrero o mecánico, incluido cualquier aprendiz o ayudante que trabaje en el lugar de la obra (o que trabaje de otro modo en la construcción o el desarrollo del proyecto en virtud de un estatuto de desarrollo) la totalidad o parte de los salarios exigidos por el contrato, o en caso de que el contratista no presente los registros exigidos, tal y como se indica en 29 CFR 5.5(a)(3)(iv), el HUD podrá, por iniciativa propia y previa notificación por escrito al contratista, patrocinador, solicitante, propietario u otra entidad, según sea el caso, tomar las medidas necesarias para provocar la suspensión de cualquier otro pago, anticipo o garantía de fondos hasta que hayan cesado dichas infracciones.

ii. Prioridad a los fondos retenidos

El Departamento tiene prioridad a los fondos retenidos o a retener de acuerdo con 29 CFR 5.5(a)(2)(i) o (b)(3)(i), o ambos, sobre las reclamaciones de esos fondos por parte de:

- A.** La(s) fianza(s) del contratista, incluyendo sin limitación las fianzas de cumplimiento y las fianzas de pago;
- B.** Una agencia contratante por sus costos de adquisición recurrente;
- C.** Un fideicomisario o fideicomisarios (ya sea un fideicomisario designado por el tribunal o un fideicomisario estadounidense, o ambos) en quiebra de un contratista, o el patrimonio de la quiebra de un contratista;
- D.** El/los cesionario(s) de un contratista;
- E.** El/los sucesor(es) de un contratista; o
- F.** Una reclamación presentada en virtud de la Ley de Pronto Pago, 31 U.S.C. 3901-3907.

3. Registros y nóminas certificadas

i. Requisitos básicos de registro

- A. Duración de la retención de los registros.** Todas las nóminas regulares y otros registros básicos deben ser mantenidos por el contratista y cualquier subcontratista durante el curso de la obra y conservados para todos los obreros y mecánicos que trabajen en el lugar de la obra (o que trabajen en la construcción o desarrollo del proyecto bajo un estatuto de desarrollo) durante un periodo de al menos 3 años después de que se haya completado todo el trabajo del contrato principal.
- B. Información requerida** Dichos registros deben contener el nombre; el número de Seguro Social; la última dirección conocida, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico de cada uno de dichos trabajadores; la(s) clasificación(es) correcta(s) del trabajo realmente realizado por cada trabajador; las tarifas horarias de los salarios pagados (incluidas las tarifas de las contribuciones o los costos previstos para los beneficios complementarios de buena fe o sus equivalentes en efectivo de los tipos descritos en 40 U.S.C. 3141(2)(B) de la Ley Davis-Bacon); el número diario y semanal de horas realmente trabajadas en total y en cada contrato cubierto; las deducciones realizadas; y los salarios reales pagados.
- C. Registros adicionales relativos a los beneficios complementarios.** Siempre que la Secretaría de Trabajo haya determinado, en virtud de 29 CFR 5.5(a)(1)(v), que los salarios de cualquier obrero o mecánico incluyen el monto de cualquier costo razonablemente anticipado en la provisión de beneficios bajo un plan o programa descrito en 40 U.S.C. 3141(2)(B) de la Ley Davis-Bacon, el contratista deberá mantener registros que muestren que el compromiso de proveer tales beneficios es exigible, que el plan o programa es financieramente responsable, y que el plan o programa ha sido comunicado por escrito a los obreros o mecánicos afectados, y registros que muestren los costos anticipados o el costo real incurrido en la prestación de tales beneficios.
- D. Registros adicionales relacionados con programas de aprendizaje**
Los contratistas con aprendices trabajando bajo programas aprobados deben mantener pruebas escritas del registro de los programas de aprendizaje, el registro de los aprendices y las proporciones y tarifas salariales prescritas en los programas aplicables.

ii. Requisitos de los certificados de nóminas

A. Frecuencia y método de presentación

El contratista o subcontratista debe presentar semanalmente, por cada semana en la que se realice cualquier trabajo cubierto por la DBA o Leyes Relacionadas, nóminas certificadas al HUD si la agencia es parte del contrato, pero si la agencia no es tal parte, el contratista presentará las nóminas certificadas al solicitante, patrocinador, propietario u otra entidad, según sea el caso, que mantenga dichos registros, para su transmisión al HUD. El contratista principal es responsable de la presentación de todas las nóminas certificadas de todos los subcontratistas. Una agencia contratante o un contratista principal puede permitir o exigir a los contratistas que presenten nóminas certificadas a través de un sistema electrónico, siempre y cuando el sistema electrónico requiera una firma electrónica legalmente válida; el sistema permita al contratista, a la agencia contratante y al Departamento de Trabajo acceder a las nóminas certificadas previa solicitud durante al menos 3 años después de que el trabajo en el contrato principal haya finalizado; y la agencia contratante o el contratista principal permita otros métodos de presentación en situaciones en las que el contratista no pueda o esté limitado en su capacidad para utilizar o acceder al sistema electrónico.

- B. Información requerida** En las nóminas certificadas que se presenten debe constar de forma precisa y completa toda la información que debe mantenerse según 29 CFR 5.5(a)(3)(i)(B), excepto que en las transmisiones semanales no deben incluirse los números completos del Seguro Social ni las últimas direcciones conocidas, números de teléfono y direcciones de correo

electrónico. En su lugar, las nóminas certificadas solo tienen que incluir un número de identificación individual para cada trabajador (por ejemplo, los cuatro últimos dígitos del número del Seguro Social del trabajador). La información semanal requerida de la nómina certificada puede presentarse utilizando el formulario opcional WH-347 o en cualquier otro formato que se desee. 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> o en el sitio web sucesor.

No constituye una violación de esta sección que un contratista principal exija a un subcontratista que facilite los números completos del Seguro Social y las últimas direcciones conocidas, los números de teléfono y las direcciones de correo electrónico al contratista principal para sus propios registros, sin que el subcontratista los presente semanalmente a la agencia gubernamental patrocinadora (o al solicitante, patrocinador, propietario u otra entidad, según el caso, que mantenga dichos registros).

C. Declaración de cumplimiento

Cada nómina certificada presentada deberá estar acompañada de una “Declaración de cumplimiento”, firmada por el contratista o subcontratista, o por el agente del contratista o subcontratista que pague o supervise el pago de las personas que trabajan en el contrato, y deberá certificar lo siguiente:

1. Que la nómina certificada para el periodo de nómina contiene la información que debe proporcionarse conforme a 29 CFR 5.5 (a)(3)(ii), que se mantienen la información y los registros básicos apropiados conforme a 29 CFR 5.5 (a)(3)(i), y que dicha información y registros son correctos y completos;
2. Que cada obrero o mecánico (incluyendo cada ayudante y aprendiz) que trabaje en el contrato durante el periodo de nómina ha cobrado el salario semanal completo percibido, sin descuento, ya sea directa o indirectamente, y que no se ha realizado ninguna deducción directa o indirecta del salario completo percibido, salvo las deducciones permitidas tal y como se establece en 29 CFR Parte 3;

y

3. Que a cada obrero o mecánico se le ha pagado no menos que las tasas salariales aplicables y los beneficios complementarios o equivalentes en efectivo para la(s) clasificación(es) del trabajo realmente realizado, tal y como se especifica en la determinación salarial aplicable incorporada al contrato.

D. Uso del formulario opcional WH-347

La presentación semanal de una certificación debidamente cumplimentada que figura en el reverso del formulario opcional WH-347 satisfará el requisito de presentación de la “Declaración de cumplimiento” exigida por 29 CFR 5.5(a)(3)(ii)(C).

E. Firma

La firma del contratista, subcontratista o agente del contratista o subcontratista debe ser una firma manuscrita original o una firma electrónica legalmente válida.

F. Falsificación

La falsificación de cualquiera de las certificaciones anteriores puede someter al contratista o subcontratista a acciones civiles o penales en virtud de 18 U.S.C. 1001 y 31 U.S.C. 3729.

G. Duración de la retención de las nóminas certificadas

El contratista o subcontratista deberá conservar todas las nóminas certificadas durante el transcurso de los trabajos y durante un periodo de 3 años una vez finalizados todos los trabajos del contrato principal.

iii. Contratos, subcontratos y documentos relacionados

El contratista o subcontratista debe mantener este contrato o subcontrato y los documentos

relacionados incluyendo, sin limitación, ofertas, propuestas, enmiendas, modificaciones y extensiones. El contratista o subcontratista debe conservar estos contratos, subcontratos y documentos relacionados durante el transcurso del trabajo y durante un periodo de 3 años después de que se haya completado todo el trabajo del contrato principal.

iv. Divulgación y acceso obligatorios

A. Divulgación de registros requeridos y acceso a los trabajadores

El contratista o subcontratista debe poner a disposición de los representantes autorizados del HUD, o del Departamento de Trabajo, los registros requeridos en virtud de 29 CFR 5.5(a)(3)(i)-(iii), y cualquier otro documento que el HUD o el Departamento de Trabajo considere necesario para determinar el cumplimiento de las disposiciones sobre normas laborales de cualquiera de los estatutos aplicables a los que se hace referencia en 29 CFR 5.1, para su inspección, copia o transcripción, y debe permitir que dichos representantes entrevisten a los trabajadores durante las horas de trabajo en la obra.

B. Sanciones por incumplimiento de los requisitos relativos a los registros y al acceso de los trabajadores

Si el contratista o subcontratista no presenta los registros requeridos o no los pone a disposición, o se niega a permitir entrevistas con los trabajadores durante las horas de trabajo en la obra, la agencia federal podrá, previa notificación por escrito al contratista, patrocinador, solicitante, propietario u otra entidad, según sea el caso, que mantenga dichos registros o que emplee a dichos trabajadores, tomar las medidas necesarias para provocar la suspensión de cualquier otro pago, anticipo o garantía de fondos. Además, el hecho de no presentar los registros requeridos cuando se soliciten o de no ponerlos a disposición, o de no permitir entrevistas con los trabajadores durante las horas de trabajo en la obra, puede ser motivo de una acción de inhabilitación de conformidad con 29 CFR 5.12. Además, cualquier contratista u otra persona que no presente los registros requeridos o no ponga dichos registros a disposición de la División de Salarios y Horas dentro del plazo en que esta solicite que se presenten los registros, no podrá presentar como prueba en un procedimiento administrativo conforme a 29 CFR, parte 6, ninguno de los registros requeridos que no se hayan proporcionado o puesto a disposición de la División de Salarios y Horas. La División de Salarios y Horas tomará en consideración una solicitud razonable del contratista o de la persona para prorrogar el plazo de presentación de los registros. La División de Salarios y Horas determinará el carácter razonable de la solicitud y podrá considerar, entre otras cosas, la ubicación de los registros y el volumen de producción.

C. Divulgación de la información requerida

Los contratistas y subcontratistas deben conservar el número completo del Seguro Social y la última dirección conocida, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico de cada trabajador cubierto, y deben proporcionarlos, previa solicitud, al HUD, si la agencia es una de las partes del contrato, o a la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo. Si la agencia federal no es una de las partes del contrato, el contratista, el subcontratista, o ambos, deberán, previa solicitud, proporcionar el número completo del Seguro Social y la última dirección conocida, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico de cada trabajador cubierto al solicitante, patrocinador, propietario u otra entidad, según sea el caso, que mantenga dichos registros, para su transmisión al HUD, al contratista o a la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo a efectos de una investigación u otra acción de cumplimiento.

4. Aprendices e igualdad de oportunidades en el empleo

i. Aprendices

A. Tarifa de pago

Se permitirá a los aprendices trabajar a una tarifa inferior a la predeterminada para el trabajo que realicen cuando estén empleados de conformidad con un programa de aprendizaje de buena fe registrado en la Oficina de Aprendizaje (OA) de la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de EE. UU., o en una Agencia Estatal de Aprendizaje reconocida por la OA, e inscritos individualmente en el mismo. Una persona que no esté inscrita individualmente en el programa, pero que haya sido certificada por la OA o por una Agencia Estatal de Aprendizaje (cuando corresponda) como apta para un empleo a prueba como aprendiz, podrá trabajar a una tarifa inferior a la predeterminada por el trabajo que realice en los primeros 90 días de empleo a prueba como aprendiz en dicho programa. En el caso de que la OA o una Agencia Estatal de Aprendizaje reconocida por la OA retire la aprobación de un programa de aprendizaje, el contratista ya no podrá utilizar aprendices a una tarifa inferior a la predeterminada aplicable para el trabajo realizado hasta que se apruebe un programa aceptable.

B. Beneficio complementarios

Los aprendices recibirán beneficios complementarios de acuerdo con las disposiciones del programa de aprendizaje. Si el programa de aprendizaje no especifica los beneficios complementarios, los aprendices deben recibir el importe total de los beneficios complementarios que figuran en la determinación salarial para la clasificación aplicable. Si el Administrador determina que prevalece una práctica diferente para la clasificación de aprendiz aplicable, los beneficios complementarios deben pagarse de acuerdo con dicha determinación.

C. Proporción de aprendices

La proporción permitida de aprendices a trabajadores calificados en el lugar de trabajo en cualquier clasificación de oficios no deberá ser mayor que la proporción permitida al contratista en cuanto a toda la fuerza de trabajo bajo el programa registrado o la proporción aplicable a la localidad del proyecto de conformidad con 29 CFR 5.5(a)(4)(i)(D). Cualquier trabajador que figure en una nómina con una tarifa salarial de aprendiz, que no esté registrado o empleado de otro modo según lo establecido en 29 CFR 5.5(a)(4)(i)(A), debe recibir una remuneración no inferior a la tarifa salarial aplicable en la determinación salarial para la clasificación del trabajo realmente realizado. Además, cualquier aprendiz que realice un trabajo en el lugar de trabajo superior a la proporción permitida en virtud de esta sección debe recibir una remuneración no inferior a la tarifa salarial aplicable en la determinación salarial para el trabajo realmente realizado.

D. Reciprocidad de proporciones y tarifas salariales

Cuando un contratista realiza una obra en una localidad distinta de aquella en la que está registrado su programa, deben respetarse las proporciones y las tarifas salariales (expresadas en porcentajes de la tarifa horaria de los trabajadores calificados) aplicables en la localidad en la que se realiza la obra. Si no existe una proporción o una tasa salarial aplicable para la localidad del proyecto, se deberá respetar la proporción y la tasa salarial especificadas en el programa registrado del contratista.

ii. Igualdad de oportunidades en el empleo

El empleo de aprendices y trabajadores capacitados en virtud de esta parte debe estar en conformidad con los requisitos de igualdad de oportunidades en el empleo de la Orden Ejecutiva 11246, en su versión modificada, y 29 CFR parte 30.

5. Cumplimiento de los requisitos de la Ley Copeland. El contratista deberá cumplir con los requisitos de 29 CFR parte 3, que se incorporan por referencia en este contrato.

- 6. Subcontratos.** El contratista o subcontratista debe insertar en cualquier subcontrato las cláusulas contenidas en 29 CFR 5.5(a)(1) a (11), junto con la(s) determinación(es) salarial(es) aplicable(s) y aquellas otras cláusulas o modificaciones contractuales que el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de EE. UU. pueda requerir mediante instrucciones apropiadas, así como una cláusula que exija a los subcontratistas incluir estas cláusulas y la(s) determinación(es) salarial(es) en cualquier subcontrato de nivel inferior. El contratista principal es responsable del cumplimiento por parte de cualquier subcontratista o subcontratista de nivel inferior de todas las cláusulas contractuales de esta sección. En caso de cualquier violación de estas cláusulas, el contratista principal y cualquier subcontratista(s) responsable(s) será(n) responsable(s) de cualquier salario impagado y compensación monetaria, incluidos los intereses desde la fecha del impago o pérdida, debidos a cualquier trabajador de subcontratistas de nivel inferior, y podrá(n) ser objeto de inhabilitación, según corresponda.
- 7. Rescisión del contrato: inhabilitación.** El incumplimiento de las cláusulas contractuales de 29 CFR 5.5 puede ser motivo de rescisión del contrato y de inhabilitación como contratista y subcontratista según lo dispuesto en 29 CFR 5.12.
- 8. Cumplimiento de los requisitos de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas.** Todos los dictámenes e interpretaciones de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas contenidas en 29 CFR partes 1, 3 y 5 se incorporan por referencia en este contrato.
- 9. Conflictos relativos a las normas laborales.** Los conflictos que surjan de las disposiciones sobre normas laborales de este contrato no estarán sujetas a la cláusula general de disputas de este contrato. Dichos conflictos se resolverán de acuerdo con los procedimientos del Departamento de Trabajo establecidos en 29 CFR partes 5, 6 y 7. Los conflictos sobre el significado de esta cláusula incluyen los conflictos entre el contratista (o cualquiera de sus subcontratistas) y la agencia contratante, el Departamento de Trabajo de EE. UU., o los empleados o sus representantes.
- 10. Certificación de elegibilidad.**
- i. Al celebrar este contrato, el contratista certifica que ni él ni ninguna persona o empresa que tenga intereses en la empresa del contratista es una persona o empresa inelegible para la adjudicación de contratos del Gobierno en virtud de 40 U.S.C. 3144(b) o 29 CFR 5.12(a).
 - ii. No se subcontratará ninguna parte de este contrato a ninguna persona o empresa no elegible para la adjudicación de un contrato gubernamental en virtud de 40 U.S.C. 3144(b) o 29 CFR 5.12(a).
 - iii. La pena por hacer declaraciones falsas está prescrita en el Código de EE. UU., Título 18, Delitos y Procedimiento Penal, 18 U.S.C. 1001.
- 11. Prohibición de represalias**
- Es ilegal que cualquier persona despida, degrade, intimide, amenace, restrinja, coaccione, incluya en una lista negra, acose o discrimine de cualquier otra forma, o haga que cualquier persona despida, degrade, intimide, amenace, restrinja, coaccione, incluya en una lista negra, acose o discrimine de cualquier otra forma, a cualquier trabajador o solicitante de empleo por:
- i. Notificar a cualquier contratista de cualquier conducta que el trabajador crea razonablemente que constituye una violación de la DBA, de las Leyes Relacionadas o de las partes 1, 3 o 5 de 29 CFR;
 - ii. Presentar cualquier denuncia, iniciar o hacer que se inicie cualquier procedimiento, o de otro modo hacer valer o tratar de hacer valer en su nombre o en el de otros cualquier derecho o protección en virtud de la DBA, las Leyes Relacionadas, o 29 CFR partes 1, 3, o 5;
 - iii. Cooperar en cualquier investigación u otra acción de cumplimiento, o testificar en cualquier procedimiento en virtud de la DBA, las Leyes Relacionadas, o 29 CFR partes 1, 3, o 5; o
 - iv. Informar a cualquier otra persona sobre sus derechos en virtud de la DBA, las Leyes Relacionadas o las partes 1, 3 o 5 de 29 CFR.
- B. Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSSA)**
- El Director de la Agencia debe hacer o exigir al oficial contratante que inserte las siguientes cláusulas

establecidas en 29 CFR 5.5(b)(1), (2), (3), (4) y (5) en su totalidad, o (para los contratos cubiertos por el Reglamento Federal de Adquisiciones) por referencia, en cualquier contrato por un importe superior a \$100,000 y sujeto a las disposiciones sobre horas extraordinarias de la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad. Estas cláusulas deben insertarse además de las cláusulas exigidas por 29 CFR 5.5(a) o 4.6. Tal y como se utilizan en este párrafo, los términos “obreros” y “mecánicos” incluyen a los vigilantes y guardias.

- 1. Requisitos de las horas extraordinarias.** Ningún contratista o subcontratista que contrate para cualquier parte del trabajo del contrato, que pueda requerir o implicar el empleo de obreros o mecánicos, requerirá o permitirá que cualquier obrero o mecánico en cualquier semana laboral en la que el individuo esté empleado en dicho trabajo trabaje más de cuarenta horas en dicha semana laboral, a menos que dicho obrero o mecánico reciba una compensación a una tasa no inferior a una vez y media la tasa básica de pago por todas las horas trabajadas que superen las cuarenta horas en dicha semana laboral.
- 2. Infracción; responsabilidad por salarios impagos; indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento.** En caso de infracción de la cláusula establecida en 29 CFR 5.5(b)(1), el contratista y cualquier subcontratista responsable de la misma serán responsables de los salarios impagos y de los intereses desde la fecha del pago indebido. Además, dicho contratista y subcontratista serán responsables ante los Estados Unidos (en el caso de trabajos realizados bajo contrato para el Distrito de Columbia o un territorio, ante dicho Distrito o territorio) por la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento. Dicha indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento se calculará con respecto a cada obrero o mecánico individual, incluidos vigilantes y guardias, empleado en violación de la cláusula establecida en 29 CFR 5.5(b)(1), en la suma de \$31 por cada día calendario en el que se requirió o permitió que dicho individuo trabajara por encima de la semana laboral estándar de cuarenta horas sin el pago de los salarios por horas extras requeridos por la cláusula establecida en 29 CFR 5.5(b)(1).
- 3. Retención por salarios impagos e indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento**
 - i. Proceso de retención** El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE. UU. o el receptor de la asistencia federal puede, por su propia acción, o debe, a solicitud escrita de un representante autorizado del Departamento de Trabajo, retener o hacer que se retenga del contratista la cantidad de los pagos devengados o anticipos que se considere necesaria para satisfacer las responsabilidades del contratista principal o de cualquier subcontratista por cualquier salario impago; compensación monetaria, incluidos intereses; e indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento requeridos por las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.5(b) en este contrato, cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal, o cualquier otro contrato con asistencia federal sujeto a la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad que esté en manos del mismo contratista principal (según se define en 29 CFR 5.2). Los fondos necesarios pueden ser retenidos del contratista bajo este contrato, cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal, o cualquier otro contrato con asistencia federal que esté sujeto a la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad y que sea de titularidad del mismo contratista principal, independientemente de si el otro contrato fue adjudicado o asistido por la misma agencia, y dichos fondos pueden ser utilizados para satisfacer la responsabilidad del contratista por la cual los fondos fueron retenidos.
 - ii. Prioridad a los fondos retenidos** El Departamento tiene prioridad a los fondos retenidos o a retener de acuerdo con 29 CFR 5.5(a)(2)(i) o (b)(3)(i), o ambos, sobre las reclamaciones de esos fondos por parte de:
 - A.** La(s) fianza(s) del contratista, incluyendo sin limitación las fianzas de cumplimiento y las fianzas de pago;
 - B.** Una agencia contratante por sus costos de adquisición recurrente;

- C. Un fideicomisario o fideicomisarios (ya sea un fideicomisario designado por el tribunal o un fideicomisario estadounidense, o ambos) en quiebra de un contratista, o el patrimonio de la quiebra de un contratista;
 - D. El/los cesionario(s) de un contratista;
 - E. El/los sucesor(es) de un contratista; o
 - F. Una reclamación presentada en virtud de la Ley de Pronto Pago, 31 U.S.C. 3901-3907.
- 4. Subcontratos.** El contratista o subcontratista debe insertar en cualquier subcontrato las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.5(b)(1) a (5) y una cláusula que exija a los subcontratistas incluir estas cláusulas en cualquier subcontrato de nivel inferior. El contratista principal es responsable del cumplimiento por parte de cualquier subcontratista o subcontratista de nivel inferior de las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.5(b)(1) a (5). En caso de cualquier violación de estas cláusulas, el contratista principal y cualquier subcontratista(s) responsable(s) será(n) responsable(s) de cualquier salario impagado y compensación monetaria, incluidos los intereses desde la fecha del impago o pérdida, debidos a cualquier trabajador de subcontratistas de nivel inferior, así como la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento asociada, y podrá(n) ser objeto de inhabilitación, según corresponda.
- 5. Prohibición de represalias**
- Es ilegal que cualquier persona despida, degrade, intimide, amenace, restrinja, coaccione, incluya en una lista negra, acose o discrimine de cualquier otra forma, o haga que cualquier persona despida, degrade, intimide, amenace, restrinja, coaccione, incluya en una lista negra, acose o discrimine de cualquier otra forma, a cualquier trabajador o solicitante de empleo por:
- i. Notificar a cualquier contratista de cualquier conducta que el trabajador crea razonablemente que constituye una violación de la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSSA) o sus reglamentos de aplicación en 29 CFR parte 5;
 - ii. Presentar cualquier denuncia, iniciar o hacer que se inicie cualquier procedimiento, o de otro modo hacer valer o tratar de hacer valer en su nombre o en el de otros cualquier derecho o protección en virtud de la CWHSSA, o 29 CFR parte 5;
 - iii. Cooperar en cualquier investigación u otra acción de cumplimiento, o testificar en cualquier procedimiento en virtud de la CWHSSA o 29 CFR parte 5; o
 - iv. Informar a cualquier otra persona sobre sus derechos en virtud de la CWHSSA o las parte 5 de 29 CFR.
- C. Cláusula de registros exigidos por la CWHSSA** Además de las cláusulas contenidas en 29 CFR 5.5(b), en cualquier contrato sujeto únicamente a la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad y no a cualquiera de las otras leyes a las que hace referencia 29 CFR 5.1, el Director de la Agencia debe hacer o exigir al oficial contratante que inserte una cláusula que exija que el contratista o subcontratista mantenga nóminas regulares y otros registros básicos durante el curso del trabajo y que los conserve durante un periodo de 3 años después de que se haya completado todo el trabajo del contrato principal para todos los obreros y mecánicos, incluidos los guardias y vigilantes, que trabajen en el contrato. Dichos registros deben contener el nombre; la última dirección conocida, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico; y el número del Seguro Social de cada uno de dichos trabajadores; la clasificación o clasificaciones correctas del trabajo realmente realizado por cada trabajador; las tarifas horarias de los salarios pagados; el número diario y semanal de horas realmente trabajadas; las deducciones realizadas y los salarios reales pagados. Además, el Director de la Agencia debe hacer o exigir que el oficial contratante inserte en cualquier contrato de este tipo una cláusula que establezca que el contratista o subcontratista debe poner a disposición los registros que deben mantenerse en virtud de este párrafo para su inspección, copia o transcripción por representantes autorizados de la (escriba el nombre de la agencia) y el Departamento de Trabajo, y el contratista o subcontratista permitirá a dichos representantes entrevistar a los trabajadores durante las horas de trabajo en la obra.
- D. Incorporación de las cláusulas contractuales y las determinaciones salariales por referencia** Aunque las

agencias están obligadas a insertar las cláusulas contractuales establecidas en esta sección, junto con las determinaciones salariales apropiadas, en su totalidad en los contratos cubiertos, y los contratistas y subcontratistas están obligados a insertarlas en cualquier subcontrato de nivel inferior, la incorporación por referencia de las cláusulas contractuales requeridas y las determinaciones salariales apropiadas tendrán la misma fuerza y efecto que si se insertaran en su totalidad.

E. Incorporación por aplicación de la ley Las cláusulas contractuales establecidas en este apartado (o su equivalente en virtud del Reglamento Federal de Adquisiciones), junto con las determinaciones salariales correctas, se considerarán parte de todo contrato principal que, en virtud de los estatutos aplicables a los que se hace referencia en 29 CFR 5.1, deba incluir dichas cláusulas, y entrarán en vigor por aplicación de la ley, estén o no incluidas o incorporadas por referencia en dicho contrato, a menos que el Administrador conceda una varianza, tolerancia o exención de la aplicación de este apartado. Cuando las cláusulas y las determinaciones salariales aplicables entren en vigor por aplicación de la ley en virtud de este párrafo, el contratista principal deberá ser compensado por cualquier aumento salarial resultante de conformidad con la legislación aplicable.

F. SALUD Y SEGURIDAD

Las disposiciones de este párrafo (F) son aplicables cuando el importe del contrato principal supere los **\$100,000**.

1. No se exigirá a ningún obrero o mecánico que trabaje en un entorno o bajo condiciones de trabajo insalubres, peligrosas o nocivas para su salud y seguridad, según se determine en las normas de seguridad y salud en la construcción promulgadas por la Secretaría de Trabajo mediante reglamento.
2. El contratista deberá cumplir con todos los reglamentos emitidos por la Secretaría de Trabajo de conformidad con 29 CFR Parte 1926 y el incumplimiento puede dar lugar a la imposición de sanciones de conformidad con la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (Ley Pública 91-54, 83 Stat 96, 40 U.S.C. § 3701 y siguientes).
3. El contratista incluirá las disposiciones de este párrafo en cada subcontrato, de modo que dichas disposiciones sean vinculantes para cada subcontratista. El contratista tomará las medidas con respecto a cualquier subcontratista que la Secretaría de Vivienda y Desarrollo Urbano o la Secretaría de Trabajo le indiquen como medio para hacer cumplir dichas disposiciones.

Apéndice C: Formularios

En las páginas siguientes encontrará modelos de formularios.

Formulario de determinación salarial

Diez (10) días o **menos** antes de la fecha de apertura de las ofertas, confirme que la determinación salarial inicial insertada en el paquete de oferta sigue siendo vigente. El LSO confirmará la determinación salarial aplicable **10 días calendario** antes de la fecha de apertura de las ofertas. Las tasas salariales no están “bloqueadas” y pueden modificarse hasta que se abran las ofertas. Si las tasas salariales se modifican después de la confirmación de diez días pero antes de la apertura de las ofertas, y el LSO no puede ponerse en contacto con todos los licitadores, póngase en contacto con el Especialista en Normas Laborales de la NCORR.

Subreceptor: Número de contrato:

Información de confirmación:

Determinación salarial confirmada: Fecha de publicación:

Actividad de licitación:

Responsable de Normas laborales que confirma:

Fecha de confirmación Fecha de apertura de las ofertas*

(*Si se utiliza el método de contratación de pequeñas compras, la entrada anterior será la fecha de tabulación de ofertas)

Si se modificó la determinación salarial, describa las medidas tomadas por el responsable de normas laborales para distribuir la determinación salarial actualizada a todas las partes interesadas:

Acción emprendida: Ninguna Fax E-mail Correo

Diez (10) días o **menos** antes de la fecha de apertura de las ofertas, confirme que la determinación salarial inicial insertada en el paquete de oferta sigue siendo vigente. Cuento los 10 días de manera que se incluyan los fines de semana: **10 días calendario** antes de la fecha de apertura de las ofertas. Las tasas salariales no están “bloqueadas” y pueden modificarse hasta que se abran las ofertas. Si las tasas salariales se modifican después de la confirmación de diez días pero antes de la apertura de las ofertas, y el LSO no puede ponerse en contacto con todos los licitadores, póngase en contacto con el Especialista en Normas Laborales de la NCORR.

Subreceptor: Número de contrato:

Información de confirmación:

Determinación salarial confirmada: Fecha de publicación:

Actividad de licitación:

Responsable de Normas laborales que confirma:

Fecha de la confirmación de diez días:

Fecha de
apertura de
las ofertas*

(*Si se utiliza el método de contratación de pequeñas compras, la entrada anterior será la fecha de tabulación de ofertas)

Si se modificó la determinación salarial, describa las medidas tomadas por el responsable de normas laborales para distribuir la determinación salarial actualizada a todas las partes interesadas:

Acción emprendida:

Ninguna

Fax

E-mail

Correo

Firma del responsable de
normas laborales:

Fecha:

Comentarios:

****Adjunte la determinación salarial a este formulario y envíelo a la NCORR antes del inicio de la**

Descargo de responsabilidad: La Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte ha hecho todo lo posible para garantizar que la información contenida en este formulario sea exacta y cumpla con las normas y reglamentos federales de los programas CDBG-DR y/o CDBG-MIT más actualizados, según corresponda. Debe tenerse en cuenta que la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte no asume responsabilidad alguna por cualquier error u omisión en este formulario que pueda resultar del periodo intermedio entre la publicación de las normas y reglamentos federales enmendados y/o revisados y el calendario estándar de revisión y actualización de la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE CLASIFICACIÓN Y TASA ADICIONALES

MARQUE LA CASILLA CORRESPONDIENTE
 CONTRATO DE SERVICIO
 CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN

Número de control OMB: 9000-0066
Fecha de vencimiento: 5/31/2025

Declaración de la Ley de Reducción de Trámites: esta recopilación de información cumple los requisitos de 44 U.S.C. § 3507, modificado por la sección 2 de la Ley de Reducción de Trámites de 1995. No es necesario que responda estas preguntas a menos que mostremos un número de control válido de la Oficina de Gestión y Presupuesto (OMB). El número de control OMB de esta recopilación es 9000-0066. Calculamos que tardará 0.5 horas en leer las instrucciones, reunir los datos y responder las preguntas. Envíe únicamente comentarios relacionados con nuestra estimación de tiempo, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, o cualquier otro aspecto de esta recopilación de información a: U.S. General Services Administration, Regulatory Secretariat Division (M1V1CB), 1800 F Street, NW, Washington, DC 20405.

INSTRUCCIONES: EL CONTRATISTA COMPLETARÁ LOS PUNTOS 3 A 16, CONSERVARÁ UNA COPIA PENDIENTE Y PRESENTARÁ LA SOLICITUD, POR CUADRUPLICADO, AL OFICIAL CONTRATANTE.

1. PARA: ADMINISTRATOR, WAGE AND HOUR DIVISION U.S. DEPARTMENT OF LABOR WASHINGTON, DC 20210		2. DE: (OFICINA INFORMANTE)		
3. CONTRATISTA				4. FECHA DE SOLICITUD
5. NÚMERO DE CONTRATO	6. FECHA DE APERTURA DE LA OFERTA (LICITACIÓN EN SOBRE CERRADO)	7. FECHA DE ADJUDICACIÓN	8. FECHA DE INICIO DE LAS OBRAS	9. FECHA EN QUE SE EJERCE LA OPCIÓN (SI CORRESPONDE) (SOLO CONTRATO DE SERVICIOS)
10. SUBCONTRATISTA (SI LO HUBIERA)				

11. PROYECTO Y DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO (ADJUNTE UNA HOJA ADICIONAL SI ES NECESARIO)

12. UBICACIÓN (CIUDAD, CONDADO Y ESTADO)

PARA COMPLETAR EL TRABAJO PREVISTO EN EL CONTRATO ARRIBA MENCIONADO, ES NECESARIO ESTABLECER LA(S) SIGUIENTE(S) TASA(S) PARA LA(S) CLASIFICACIÓN(ES) INDICADA(S) NO INCLUIDA(S) EN LA DETERMINACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO

NÚMERO: _____ FECHA: _____

a. ENUMERAR EN ORDEN: TÍTULO(S) DE CLASIFICACIÓN PROPUESTO(S); DESCRIPCIÓN(ES) DEL PUESTO DE TRABAJO; DEBERES; Y FUNDAMENTACIÓN DE LAS CLASIFICACIONES PROPUESTAS (Solo contratos de servicios)	b. TASA(S) SALARIAL(ES)	c. PAGOS DE BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS
(Utilice el reverso o adjunte hojas adicionales, si es necesario)		

14. FIRMA Y CARGO DEL REPRESENTANTE DEL SUBCONTRATISTA (SI LO HUBIERA)	15. FIRMA Y CARGO DEL REPRESENTANTE DEL CONTRATISTA PRINCIPAL	
16. FIRMA DEL EMPLEADO O REPRESENTANTE	CARGO	MARQUE LA CASILLA CORRESPONDIENTE-REFERENCIA AL CAMPO 13. <input type="checkbox"/> DE ACUERDO <input type="checkbox"/> EN DESACUERDO

A RELLENAR POR EL OFICIAL CONTRATANTE (MARQUE LO QUE CORRESPONDA - VÉASE FAR 22.1019 (NORMAS LABORALES PARA CONTRATOS DE SERVICIOS) O FAR 22.406-3 (REQUISITOS SOBRE TASAS SALARIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN))

LAS PARTES INTERESADAS ESTÁN DE ACUERDO Y EL OFICIAL CONTRATANTE RECOMIENDA LA APROBACIÓN POR PARTE DE LA DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS. SE ADJUNTAN LA INFORMACIÓN DISPONIBLE Y LAS RECOMENDACIONES.

LAS PARTES INTERESADAS NO PUEDEN PONERSE DE ACUERDO SOBRE LA CLASIFICACIÓN Y LA TASA SALARIAL PROPUESTAS. POR LO TANTO, SE SOLICITA UNA DETERMINACIÓN DE LA CUESTIÓN POR PARTE DE LA DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS. SE ADJUNTAN LA INFORMACIÓN DISPONIBLE Y LAS RECOMENDACIONES.

(Envíe 3 copias al Departamento de Trabajo)

FIRMA DEL OFICIAL O REPRESENTANTE CONTRATANTE	CARGO Y NÚMERO DE TELÉFONO COMERCIAL	FECHA DE ENTREGA
-----------------------------------------------	--------------------------------------	------------------

AUTORIZADO PARA REPRODUCCIÓN LOCAL
LA EDICIÓN ANTERIOR SE PUEDE UTILIZAR

FORMULARIO ESTÁNDAR 1444 (REV. 4/2013)
Prescrito por GSA-FAR (48 CFR) 53.222(f)

Este formulario debe ser completado por el responsable de normas laborales designado por el subreceptor.

Subreceptor: Número de contrato:

Fecha: Hora:

Se celebró una **Conferencia previa a la construcción** en la fecha, hora y lugar arriba indicados; se adjunta una copia de la hoja de registro de los asistentes.

Se debatieron los siguientes temas:

Este proyecto está sujeto a la Ley Davis-Bacon (DBA), la Ley Copeland, la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSSA) y la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA). La Ley DBA especifica los salarios mínimos que deben pagarse a las distintas clases de obreros y mecánicos empleados en el proyecto. La Ley Copeland prohíbe que el empleado pague sobornos al empleador y establece la obligación de presentar las nóminas semanalmente. La Ley CWHSSA establece una norma uniforme de una semana laboral de 40 horas con tiempo y medio de la tasa básica de pago para todo el trabajo que supere las 40 horas. La Ley FLSA establece el requisito de pago de salarios mínimos, horas máximas, pago de horas extraordinarias y normas de trabajo infantil y prohíbe la discriminación salarial por razón de sexo. Los requisitos para el cumplimiento de estos actos legislativos incluyen:

<input type="checkbox"/>	El formulario de nómina sugerido es el WH-347 . Las nóminas deben contener una firma manuscrita original o una firma electrónica legalmente válida del propietario, socio, directivo o persona autorizada por escrito por uno de los anteriores.
<input type="checkbox"/>	Las nóminas deben ser originales y deben presentarse semanalmente dentro de los siete días siguientes al final de la semana laboral al responsable de normas laborales. Un periodo de pago son siete días consecutivos.
<input type="checkbox"/>	Las nóminas deben numerarse consecutivamente, marcando la primera como "inicial" y la última como "final".
<input type="checkbox"/>	Todas las personas que trabajen en la obra deben figurar en la nómina. La dirección y el número de identificación (por ejemplo, los cuatro últimos del número de seguro social) del trabajador deben figurar en la primera nómina en la que aparezca ese individuo.
<input type="checkbox"/>	El pago de las horas extraordinarias a 1.5 veces la tasa de paga regular debe efectuarse por todas las horas que superen las 40 horas en una semana laboral de siete días.
<input type="checkbox"/>	La tasa de pago debe ser al menos igual a la de la determinación salarial que figura en los documentos contractuales. La decisión aplicable a este proyecto es _____.
<input type="checkbox"/>	Solo se pueden realizar las deducciones exigidas por la ley, o autorizadas voluntariamente por los trabajadores de acuerdo con la Ley Copeland, de los cheques de pago de los trabajadores. Deberá presentarse la autorización del empleado para todas las deducciones no exigidas por la ley.
<input type="checkbox"/>	Los aprendices pueden ser empleados en el proyecto; sin embargo, deben estar certificados por la Oficina de Aprendizaje y Capacitación y no debe superarse la proporción de aprendices por trabajadores calificados. Debe incluirse en los archivos locales un certificado para cada aprendiz.
<input type="checkbox"/>	Los empleados deben ser clasificados de acuerdo con la determinación salarial aplicable. A menos que se encuentre una clasificación de "ayudante" en la decisión, no se podrán utilizar "ayudantes" en el proyecto. Los empleados deben ser clasificados y remunerados en función del trabajo que realizan. En general, solo los trabajadores calificados pueden utilizar las herramientas de un oficio.
<input type="checkbox"/>	Cualquier clasificación que no aparezca en la determinación salarial deberá ser solicitada a través del especialista en normas laborales de la NCORR y aprobada por el Departamento de Trabajo de EE. UU. antes de utilizar dicha clasificación en el proyecto.
<input type="checkbox"/>	La determinación salarial, los carteles y las clasificaciones adicionales que se faciliten deberán colocarse en un lugar destacado de la obra durante todo el proyecto de construcción.
<input type="checkbox"/>	La indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento puede ser exigida por la falta de pago de la tasa adecuada de horas extraordinarias. La indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento equivale a \$31 diarios por trabajador y por infracción. Además, debe efectuarse una restitución salarial a cualquier trabajador al que se le pague de menos.
<input type="checkbox"/>	El incumplimiento de los requisitos de las normas laborales puede dar lugar a la retención de pagos suficientes para asegurar el pago adecuado de todos los trabajadores y de cualquier indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento.
<input type="checkbox"/>	Se exigirá al contratista general que certifique que todos los obreros y mecánicos empleados en el proyecto han cobrado las tarifas horarias prescritas por las leyes aplicables.

<input type="checkbox"/>	Si el dueño de una empresa realiza trabajos en el proyecto, debe enumerarse a sí mismo en la nómina y debe mostrar las horas trabajadas cada día y el total de horas de la semana.
<input type="checkbox"/>	Toda persona empleada a destajo debe figurar en la nómina. Deben indicarse las horas trabajadas cada día y el total de horas de la semana. La tarifa horaria del trabajador a destajo debe ser igual o superior a la tarifa horaria prescrita para la clasificación laboral concreta.
<input type="checkbox"/>	Los subcontratistas deben ser autorizados antes de la ejecución del subcontrato, y cualquier subcontrato debe incluir las disposiciones sobre normas laborales (HUD 4010) y la tasa salarial aplicable.
<input type="checkbox"/>	Para los Subreceptores que 1) tengan un proyecto de nueva construcción, rehabilitación o demolición de viviendas, infraestructuras o instalaciones públicas; y 2) en los que el costo estimado de ese proyecto aprobado supere los \$200,000; y 3) en los que el Subreceptor tenga una carta de adjudicación específica fechada a partir del 30 de noviembre de 2020, en la mayor medida posible y en consonancia con las leyes y normativas federales, estatales y locales vigentes, el Subreceptor garantizará que el 25% del número total de horas trabajadas sea realizado por trabajadores de la Sección 3 y el 5% por trabajadores objetivo de la Sección 3 (tal y como se define en 24 C.F.R. §75.21).
<input type="checkbox"/>	Para los Subreceptores que 1) tengan un proyecto de nueva construcción, rehabilitación o demolición de viviendas, infraestructuras o instalaciones públicas; y 2) en los que el contrato ejecutado supere los \$100,000 \$; y 3) en los que el Subreceptor tenga una carta de adjudicación específica fechada antes del 30 de noviembre de 2020, el Subreceptor deberá adherirse a los objetivos de la Sección 3 y a los requisitos de presentación de informes que se encuentran en 24 C.F.R. Parte 135 y deberá, en la mayor medida posible y en consonancia con las leyes y reglamentos federales, estatales y locales vigentes, garantizar que el 30% de los nuevos empleados sean residentes de la Sección 3 y que el 10% de todos los contratos de construcción se adjudiquen a empresas de la Sección 3 y el 3% de los contratos no relacionados con la construcción se adjudiquen a empresas de la Sección 3.
<input type="checkbox"/>	En el caso de los Subreceptores con una carta de adjudicación específica del proyecto fechada antes del 30 de noviembre de 2020, todos los subcontratos que superen los \$100,000 también deberán informar al contratista principal de todas las nuevas oportunidades de empleo, contratación o formación directamente relacionadas con el proyecto financiado por la NCORR para que se incluyan en el informe del contratista principal al beneficiario.
<input type="checkbox"/>	Se anima a los contratistas principales y subcontratistas a que contraten a trabajadores de la Sección 3 cuando sea factible.

La persona que supervisará que este proyecto cumpla con los requisitos laborales es:

Puntos adicionales tratados en la Conferencia previa a la construcción:

Preparado por:

Nombre del LSO

Fecha:

Firma del responsable de normas laborales (LSO)

Teléfono del LSO:

Correo electrónico del LSO:

**** Presentar a la NCORR antes del inicio de la construcción****

Descargo de responsabilidad: La Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte ha hecho todo lo posible para garantizar que la información contenida en este formulario sea exacta y cumpla con las normas y reglamentos federales de los programas CDBG-DR y/o CDBG-MIT más actualizados, según corresponda. Debe tenerse en cuenta que la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte no asume responsabilidad alguna por cualquier error u omisión en este formulario que pueda resultar del periodo intermedio entre la publicación de las normas y reglamentos federales enmendados y/o revisados y el calendario estándar de revisión y actualización de la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte.

Subreceptor:

Número de contrato:

Fecha de presentación:

Número de actividad de DRGR (proporcionado por el director del programa de NCORR)	Nombre del proyecto	Descripción

Fecha de emisión de la determinación salarial:

Número de determinación salarial: NC

Número de determinación salarial adicional: NC

Fecha de publicación:

Fecha de publicación adicional:

Tipo de trabajo: Pesado Carretera Edificio Residencial
(puede marcarse más de uno si se justifica plenamente en este registro, registre el número de determinación salarial adicional y la fecha como se indica más arriba)

Verificación de la elegibilidad del contratista - Autorización del contratista (Sam.gov)

Contratista principal:

Fecha de autorización:

Director y título:

Enumere los subcontratistas:

Nombre del subcontratista	Fecha de autorización	Nombre del subcontratista	Fecha de autorización

Importe del contrato de construcción:

Fecha de apertura de las ofertas:

Fecha de ejecución del contrato:

Fecha de inicio de la construcción:

Verificado por:

Fecha de verificación:

Firma del responsable de normas laborales (LSO)

Correo electrónico del LSO:

Teléfono del LSO:

****Adjunte la verificación de la autorización de SAM a este formulario y envíelo a la NCORR antes del inicio de la construcción****

Descargo de responsabilidad: La Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte ha hecho todo lo posible para garantizar que la información contenida en este formulario sea exacta y cumpla con las normas y reglamentos federales de los programas CDBG-DR y/o CDBG-MIT más actualizados, según corresponda. Debe tenerse en cuenta que la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte no asume responsabilidad alguna por cualquier error u omisión en este formulario que pueda resultar del periodo intermedio entre la publicación de las normas y reglamentos federales enmendados y/o revisados y el calendario estándar de revisión y actualización de la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte.

Registro de la entrevista con el empleado

(Formulario HUD-11)

Registro de la entrevista con el empleado Instrucciones	Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales	Aprobación OMB 2501-0009 (vto. 12/31/2024)
--------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Instrucciones

General:

Este formulario debe ser utilizado por el personal del HUD y de las agencias locales para registrar la información recopilada durante las entrevistas in situ con los obreros y mecánicos empleados en proyectos sujetos a los requisitos federales de salario predominante. Por lo general, el personal que llevará a cabo las entrevistas in situ y utilizará este formulario son los inspectores de obras y honorarios del HUD, el personal de normas laborales del HUD y los supervisores de contratos de normas laborales de las agencias locales.

La información registrada en el formulario HUD-11 se evalúa para comprobar su conformidad general y se compara con los informes certificados de nóminas presentados por el empleador respectivo. La comparación pone a prueba la veracidad de los informes de nóminas y puede ser decisiva para concluir con éxito las acciones de aplicación en caso de infracción de las normas laborales. La minuciosidad y exactitud de la información recopilada durante las entrevistas es crucial.

Tenga en cuenta que la entrevista en sí y la información recogida en el formulario HUD-11 se consideran confidenciales. Las entrevistas deben realizarse individualmente y en privado. Todos los obreros y mecánicos empleados en la obra deben estar disponibles para la entrevista a petición del entrevistador. Sin embargo, la participación del empleado es voluntaria. Las entrevistas se llevarán a cabo de una manera y en un lugar que sean propicios para los fines de la entrevista y que causen los menores inconvenientes al empleador o empleadores y al empleado o empleados.

Cómo completar el formulario HUD-11:

Puntos 1a - 1c: Autoexplicativo

Puntos 2a - 2d: Introduzca el nombre completo del empleado, un número de teléfono donde se le pueda ubicar y su domicilio. Muchos trabajadores de la construcción utilizan una dirección temporal en la localidad del proyecto y tienen una dirección más permanente en otro lugar desde donde se les puede reenviar el correo. Obtenga una dirección más permanente, si dispone de ella. Pida al empleado un documento de identidad (por ejemplo, la licencia de conducir) para verificar su nombre.

Puntos 3a - 4c: Introduzca las respuestas del empleado. Pregunte al empleado si lleva consigo un comprobante de pago; en caso afirmativo, determine si el comprobante coincide con la información facilitada por el empleado.

Puntos 5 - 7: Asegúrese de que las respuestas del empleado son específicas. Por ejemplo, la clasificación laboral (5) debe identificar el oficio implicado (por ejemplo, carpintero, electricista, plomero); respuestas como "trabajador calificado" o "mecánico" no son útiles para nuestros propósitos.

Puntos 8 - 12b: Autoexplicativo

Puntos 13 - 15c: Estos puntos representan parte de la información más importante que puede recopilarse al realizar entrevistas in situ. Sea específico sobre las tareas que observó que realizaba el empleado. Puede ser más fácil hacer estas observaciones antes de iniciar la entrevista. Anote cualquier comentario u observación que pueda ser útil. Por ejemplo, si el empleado entrevistado trabajaba con un equipo, ¿cuántos trabajadores lo integraban? ¿El empleado fue evasivo?

El nivel de especificidad que se justifica está directamente relacionado con el grado en que la(s) entrevista(s) u otras observaciones indican que puede haber infracciones presentes. Si las entrevistas indican que puede haber pagos insuficientes en relación con un oficio u oficios concretos, se anima al entrevistador a entrevistar a tantos trabajadores de ese oficio u oficios como estén disponibles.

Puntos 16 - 17b: La información del formulario HUD-11 puede revisarse para comprobar el cumplimiento general, inicialmente. Por ejemplo, ¿son compatibles la clasificación laboral y la tasa salarial declaradas por el empleado con las clasificaciones y tasas salariales que figuran en la decisión salarial aplicable? ¿Las funciones observadas por el entrevistador son coherentes con la clasificación del puesto?

Punto 18: Coloque aquí cualquier información adicional que desee documentar o información continuada de otras líneas que no quepa en los espacios proporcionados.

Una vez recibidos los informes de nóminas certificados correspondientes, la información del formulario HUD-11 se comparará con los informes de nóminas. Cualquier discrepancia observada entre la información del HUD-11 y la del informe de nóminas se anotará en el punto 16, Observaciones. Si se observan discrepancias, deben tomarse medidas de seguimiento para resolverlas.

Revisión de la nómina

16. Observaciones --- continúe en el bloque 18 si es necesario

17a. Firma del revisor de la nómina

17b. Fecha

**Registro de la
entrevista con el
empleado**

**Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los
Estados Unidos
Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales**

Aprobación OMB 2501-0009
(vto. 12/31/2024)

18. Observaciones adicionales



Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte

Certificado de finalización de la construcción

Subreceptor: Nro. de contrato: Fecha:

Por la presente se certifica que se realizó una inspección final del proyecto descrito a continuación el:

El contrato se celebró el: Fecha Entre Subreceptor y

Contratista para la construcción de

Por la presente, se certifica que:

1. El trabajo se ha completado de acuerdo con los planos y especificaciones y todos los apéndices, órdenes de cambio y acuerdos suplementarios a los mismos, con las siguientes excepciones:

2. La suma de , deducida del pago final al Contratista es una liquidación justa y equitativa por los trabajos exceptuados anteriores.

3. El Contratista ha presentado, en su nombre y en el de sus garantes, pruebas satisfactorias de que reparará, sustituirá o subsanará cualquier defecto de mano de obra y/o materiales que se descubra en la obra dentro de un plazo de _____ a partir de esta fecha, según lo previsto en el Contrato.

4. Importe del contrato original:

Órdenes de cambio acumuladas:

Importe final del contrato:

Menos los pagos anteriores:

Menos deducciones (del nro. 2 anterior):

PAGO FINAL (Saldo):

5. El Pago Final por el importe arriba indicado es ahora debido y pagadero.

6. Cantidades finales:

Número de actividad de DRGR (proporcionado por el director del programa de NCORR)	Nombre del proyecto	Descripción

Número de actividad de DRGR (proporcionado por el director del programa de NCORR)	Nombre del proyecto	Descripción de la actividad

Certificado por:

--	--	--

Firma del ingeniero

Firma del contratista

Firma del subreceptor

--	--	--

Nombre y cargo del ingeniero (en letra
de molde)

Nombre y cargo del contratista (en
letra de molde)

Nombre y cargo del subreceptor (en
letra de molde)

--	--	--

Compañía

Compañía

Subreceptor

**** Presentar a la NCORR una vez finalizada la construcción****

Descargo de responsabilidad: La Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte ha hecho todo lo posible para garantizar que la información contenida en este formulario sea exacta y cumpla con las normas y reglamentos federales de los programas CDBG-DR y/o CDBG-MIT más actualizados, según corresponda. Debe tenerse en cuenta que la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte no asume responsabilidad alguna por cualquier error u omisión en este formulario que pueda resultar del periodo intermedio entre la publicación de las normas y reglamentos federales enmendados y/o revisados y el calendario estándar de revisión y actualización de la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte.



Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte

Informe final de cumplimiento salarial

PRESENTE UNO POR CADA CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN SUPERIOR A \$2,000

Subreceptor:		Número de contrato:	
Construcción:		Importe del contrato:	
Contratista principal:			
Subcontratista(s):			

PARTE I - Restitución salarial

¿Se pagó a algún trabajador menos que las tarifas de Davis-Bacon que se aplicaban a este proyecto?	Sí	No
¿Se pagó a algún trabajador menos que las horas extraordinarias correctas?	Sí	No

En caso afirmativo, se deberá calcular la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento a razón de \$31 por cada día natural por cada trabajador y notificar al contratista su responsabilidad. Proporcione información sobre la naturaleza de las infracciones relativas a las horas extraordinarias. Esto debería incluir:

Nombre de la compañía	Nombres de los empleados afectados	Importe de la restitución de Davis- Bacon pagada	Importe de la restitución de CWHSSA (horas extraordinarias) pagada	¿Infracción del salario de Davis-Bacon? (Sí o No)	¿Infracción de la ley CWHSSA (horas extraordinarias)? (Sí o No)

PARTE II - Indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento

Adjunte copias de toda la correspondencia relativa a la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento (es decir, carta del subreceptor a la empresa evaluando la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento, copias de las nóminas que muestren discrepancias, copias de las pruebas de los salarios atrasados pagados como cheques cancelados u otras pruebas aceptables, y copia de la carta de solicitud de exención).

¿Buscó el contratista una reducción o exención de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento?
En caso afirmativo, ¿se aprobó la solicitud?

	Sí	No
	Sí, reducción	Sí, exención
Importe total de la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento pagada:		
Número de trabajadores a los que se les debe una restitución pero que no han sido ubicados:		
Restitución total debida a los trabajadores no ubicados:		

Presentado por:

Nombre en letra de molde del responsable de normas laborales:	
Firma del responsable de normas laborales:	
Fecha:	

**** Presentar a la NCORR una vez finalizada la construcción****

Descargo de responsabilidad: La Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte ha hecho todo lo posible para garantizar que la información contenida en este formulario sea exacta y cumpla con las normas y reglamentos federales de los programas CDBG-DR y/o CDBG-MIT más actualizados, según corresponda. Debe tenerse en cuenta que la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte no asume responsabilidad alguna por cualquier error u omisión en este formulario que pueda resultar del periodo intermedio entre la publicación de las normas y reglamentos federales enmendados y/o revisados y el calendario estándar de revisión y actualización de la Oficina de Recuperación y Resiliencia de Carolina del Norte.

Informe semestral sobre el cumplimiento de las normas laborales

(Formularios HUD-4710 y HUD-4710i)

Informe semestral sobre el cumplimiento de las normas laborales - Agencias locales de contratación (Programas del HUD)	Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales	FORMULARIO HUD 4710 <small>Aprobación OMB 2501-0019 (Vto. 09/30/2024)</small>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

Nombre de la agencia:	Tipo de agencia: <small>(por ejemplo, CDBG, PHA, TDHE/IHA)</small>	Estado:	LR2000 Número de ID de la agencia: <small>(Solo para uso del HUD)</small>
Periodo cubierto: Marque uno e introduzca el(los) año(s)			
<input type="checkbox"/> Periodo 1: 1 de octubre de ___ al 31 de marzo de ___.		<input type="checkbox"/> Periodo 2: 1 de abril de ___ al 30 de septiembre ___.	
Persona de contacto de la agencia:		Teléfono/correo electrónico de contacto de la agencia:	

PARTE I - NUEVA ACTIVIDAD DE CONTRATACIÓN*

Se aplica SOLO a los contratos adjudicados durante el periodo de informes.

1. Número de contratos principales sujetos a la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA) y/o a la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSSA) adjudicados este periodo
- Nota: No incluya contratos incluidos en informes semestrales anteriores**

2. Importe total en dólares de los contratos principales indicados en el punto 1 anterior \$

3. Enumere para cada contrato adjudicado este periodo:

Nombre/Número del contrato	Importe del contrato	Nro. Decisión salarial	Fecha de bloqueo de la decisión salarial
EJEMPLO: "Renovación del Club de Niños # CD54005-65"	"\$0,000,000.00"	"FL040001/Mod 3, 6/25/04, Construcción"	"07/02/04 fecha de apertura de ofertas" ◀Bloqueo ?

*Utilice páginas adicionales si es necesario

¿QUÉ ES LA FECHA DE BLOQUEO? En el caso de los contratos celebrados de conformidad con procedimientos de licitación pública, la fecha de apertura de las ofertas "bloquea" o fija la decisión salarial **siempre** que el contrato se adjudique en un plazo de 90 días. Si el contrato se adjudica más de 90 días después de la apertura de las ofertas, la fecha de adjudicación del contrato "bloquea" la decisión salarial. Para los contratos, órdenes de compra u otros acuerdos para los que no haya fecha de apertura de ofertas o de adjudicación, utilice la fecha de inicio de la construcción como fecha de bloqueo. Sin embargo, en el caso de los contratos que reciban asistencia en virtud de la Sección 8 de la Ley de Vivienda de EE. UU. de 1937 o de los contratos que impliquen una determinación salarial *contractual*, las normas de bloqueo pueden variar con respecto a las anteriores. Consulte el Reglamento del Departamento de Trabajo, 29 CFR, Parte 1, Sección 1.6 y/o el Manual 1344.1 del HUD, o consulte al personal de Davis-Bacon y Normas Laborales (DBLS) del HUD.

LO QUE NO ES: No utilice la fecha de publicación de la decisión salarial, a menos que coincida con uno de los eventos desencadenantes descritos anteriormente. Si no está seguro de algo de esto, no dude en ponerse en contacto con el personal de DBLS de su estado o región.

Informe semestral sobre el cumplimiento de las normas laborales - Agencias locales de contratación (Programas del HUD)	Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos Oficina de Davis-Bacon y Normas Laborales	FORMULARIO HUD 4710i <small>Aprobación OMB 2501-0019 (Vto. 09/30/2024)</small>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

La carga horaria que requiere la tarea de recopilación de información pública es de 2.5 horas en promedio por respuesta, incluido el tiempo para revisar las instrucciones, buscar las fuentes de datos existentes, recopilar y mantener los datos necesarios, y completar y revisar la información recopilada. La información se considera no sensible y no requiere protección especial. Esta información es necesaria para obtener beneficios. Esta agencia no puede recopilar esta información, y usted no está obligado a rellenar este formulario, a menos que muestre un número de control OMB actualmente válido.

Todas las agencias federales que administran programas sujetos a las disposiciones salariales de Davis-Bacon están obligadas por la normativa del Departamento de Trabajo (DOL) (29 CFR 5.7(b)) a presentar cada seis meses un informe de todos los nuevos contratos cubiertos y de todas las actividades de cumplimiento. Para que el HUD pueda cumplir con este requisito, debe recopilar información sobre los contratos y de cumplimiento de las agencias locales que administran programas asistidos por el HUD sujetos a los requisitos de Davis-Bacon. El HUD solicita que las agencias locales cumplimenten y presenten un Informe semestral de cumplimiento cada seis meses.

Las agencias locales y los HUD deben conservar en sus archivos una copia del Informe semestral de cumplimiento.

Por favor, siga estas instrucciones al compilar el Informe semestral sobre el cumplimiento de las normas laborales para las Agencias Locales de Contratación (Programas HUD) (formulario HUD-4710).

Introducción

El reglamento 29 CFR §5.7(b) del Departamento de Trabajo (DOL) exige que las agencias federales que administran programas sujetos a las normas laborales de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA) y de la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSSA) presenten un Informe semestral de cumplimiento de las Normas Laborales al Administrador de la División de Salarios y Horas. Algunos programas del HUD son administrados por agencias estatales y locales para el cumplimiento de las normas laborales. El HUD debe recopilar información de dichas agencias con el fin de recoger las actividades de ejecución de todos los programas del HUD en sus informes al DOL.

Periodos de informes:
Periodo 1 Del 1 de octubre al 31 de marzo
Periodo 2 Del 1 de abril al 30 de septiembre

Formato del informe: El informe de cada agencia consta de dos partes:

Parte I Se refiere a la actividad de contratación de los trabajos adjudicados durante el periodo de referencia;

Parte II se refiere a la actividad de ejecución de todos los contratos, independientemente de la fecha de adjudicación.

El personal de la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBLS) del HUD de su zona le enviará un recordatorio de cortesía poco antes de la fecha de vencimiento sobre la preparación del informe y le recordará la fecha de vencimiento de su informe. Sin embargo, debe mantener registros precisos durante todo el año de la información contractual relevante para poder presentar el informe a tiempo.

Definiciones y guía

Parte I - Actividad de contratación: Esta parte se refiere únicamente a los **contratos adjudicados** durante este periodo. *No* incluya los contratos que se adjudicaron antes de este periodo aunque los contratos puedan estar aún en curso. *Incluya el* trabajo sujeto a orden de compra u otra forma de acuerdo, incluso si no existe una adjudicación formal del contrato.

Punto 1. Indique el número total de contratos principales sujetos a DBRA/CWHSSA **adjudicados** durante este periodo. Realice el seguimiento de los contratos por adjudicación o inicio de las obras, **no** por fecha de apertura de las ofertas. Agencias de vivienda pública (PHA), Entidades de vivienda designadas por las tribus (TDHE)/Agencias de vivienda india (IHA): Incluya los trabajos a cuenta de

ejecución que estén sujetos a la DBRA/CWHSSA.

Punto 2. Indique el importe total en dólares de los contratos y/o de los trabajos a cuenta de ejecución de la PHA/TDHE/IHA indicados en el punto 1.

Punto 3. Enumere el nombre/número de cada contrato, una breve información descriptiva, el número o identificador único, el importe en dólares, la decisión salarial y el número de modificación del contrato, la fecha de apertura de la licitación, la fecha de adjudicación del contrato y la fecha de inicio de la construcción. Identifique qué fecha hito desencadenó el "bloqueo" de la decisión salarial (fecha de apertura de la licitación, fecha de adjudicación del contrato o fecha de inicio de la construcción, según corresponda). Si el contrato no estaba sujeto a ofertas selladas, indique "NA" para la fecha de apertura de ofertas y proceda a identificar las demás fechas.

Parte II - Actividad de cumplimiento - *Identifique toda la actividad de cumplimiento que se haya producido en este periodo de notificación sujeta a la DBRA y/o a la CWHSSA.*

Punto 1. Indique el número de **empleadores** (contratistas, subcontratistas, subcontratistas de nivel inferior) contra los que se recibieron quejas durante el periodo del informe. Enumere los nombres de los empleadores contra los que se recibieron quejas y los contratos implicados utilizando el nombre o el número del contrato.

Punto 2. Introduzca el número de empleadores que fueron remitidos al personal de DBLS del HUD o del DOL para investigaciones, para audiencias de apelación y/o audiencias de inhabilitación. Enumere el empleador, el contrato y la agencia (HUD o DOL) a la que se remitió el caso, así como el motivo de la remisión - investigación, audiencia de apelación (Reglamentos DOL 29 CFR Parte 5, Sección §5.11) y/o audiencia de inhabilitación (Reglamentos DOL 29 CFR Parte 5, Sección §5.12).

Punto 3. Introduzca la información relativa a la restitución salarial que se **recaudó y/o desembolsó** durante el periodo del informe. Esto incluye la restitución desembolsada por la agencia; la restitución informada en los informes certificados de corrección de nóminas, las cantidades recaudadas pero no desembolsadas porque no se pudo encontrar a los trabajadores. Informe la restitución salarial por tiempo regular separada de la restitución salarial por horas extraordinarias de la Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Normas de Seguridad (CWHSSA). Enumere también la indemnización pactada por daños derivados del incumplimiento cobrada por infracciones de la CWHSSA en materia de horas extraordinarias.