

**A. APLICABILIDAD**

El proyecto o programa al cual pertenece el trabajo de construcción cubierto por este Contrato recibe asistencia de los Estados Unidos de América, y las siguientes disposiciones laborales federales estándar están incluidas en este Contrato conforme a las disposiciones aplicables a tal asistencia federal.

**1. Salarios mínimos y beneficios complementarios**

- i. A todos los trabajadores y mecánicos empleados o que trabajan en el lugar de trabajo (o de otro modo que trabajen en la construcción o desarrollo del proyecto en el alcance de una ley sobre desarrollos), se les pagará incondicionalmente y con una frecuencia no menor a una vez a la semana, y sin deducciones o descuentos posteriores por ningún motivo (excepto tales deducciones de nómina según lo permitido por las reglamentaciones emitidas por el Secretario de Trabajo según la Ley Copeland (29 CFR parte 3)), el monto total de salarios por hora básicos y beneficios complementarios de buena fe (o sus equivalentes de efectivo) que se deben al momento del pago computados a las tarifas no menores que aquellas contenidas en la determinación del salario del Secretario de Trabajo que se adjunta al presente y que forma parte del mismo, independientemente de cualquier relación contractual que pueda alegarse que existe entre el contratista y tales trabajadores y mecánicos. Según se establece en 29 CFR 5.5(d) y (e), las determinaciones salariales adecuadas son efectivas por imperio de la ley incluso si no se hayan adjuntado al contrato. Las contribuciones realizadas o los costos razonablemente previstos para beneficios complementarios de buena fe según la Ley Davis-Bacon (40 U.S.C. 3141(2)(B)) a cuenta de los trabajadores o mecánicos se consideran salarios pagados a tales trabajadores o mecánicos, sujeto a las disposiciones del párrafo (a)(1)(v) de estas cláusulas contractuales; además, las contribuciones regulares realizadas o los costos incurridos por más de un período semanal (pero con una frecuencia no menor a quincenal) en planes, fondos o programas que cubren el período semanal en particular, se considera que se realizan de manera constructiva o que se incurren durante tal período semanal. A dichos trabajadores y mecánicos se les debe pagar la tasa salarial adecuada y los beneficios complementarios sobre la determinación salarial para la(s) clasificación(es) de trabajo realmente realizadas, independientemente de la habilidad, excepto según se estipula en 29 CFR 5.5(a)(4). Los trabajadores o mecánicos que realizan trabajos en más de una clasificación podrán ser compensados a la tasa especificada en cada clasificación por el tiempo trabajado en realidad en esa clasificación: *Siempre que*, los registros de la nómina del empleador establezcan con precisión el tiempo dedicado a cada clasificación en la cual se realizó el trabajo. La determinación salarial (incluyendo cualquier clasificación adicional y tasas salariales conformes a 29 CFR 5.5(a)(1)(iii)) y el póster Davis-Bacon (WH-1321) deben publicarse en todo momento por el contratista y sus subcontratistas en el sitio de trabajo en un lugar destacado y accesible donde pueda ser visto con facilidad por los trabajadores.

**ii. Clasificaciones recurrentes con frecuencia**

**A.** Además de las tasas salariales y beneficios complementarios que se han determinado para prevalecer según los procedimientos establecidos en 29 CFR parte 1, una determinación salarial puede contener, conforme a § 1.3(f), tasas salariales y beneficios complementarios para las clasificaciones de trabajadores y mecánicos para las cuales se presentan solicitudes de conformidad con regularidad de acuerdo con 29 CFR 5.5(a)(1)(iii), siempre que:

1. El trabajo realizado por la clasificación no se realiza por una clasificación en la determinación salarial para la cual se haya determinado una tasa salarial prevalente;
2. La clasificación se utiliza en el área por el sector de la construcción; y
3. La tasa salarial para la clasificación mantiene una relación razonable con las tasas salariales prevalecientes contenidas en la determinación salarial.

- B. El Administrador establecerá las tasas salariales para tales clasificaciones de conformidad con 29 CFR 5.5(a)(1)(iii)(A)(3). El trabajo realizado en tal clasificación se debe pagar a una tasa no menor al salario y beneficios complementarios indicados en la determinación salarial para tal clasificación.

**iii. Conformidad**

A. El funcionario que contrata debe exigir que cualquier clase de trabajadores o mecánicos, incluyendo ayudantes, que no esté listada en la determinación salarial y que se va a emplear en el contrato esté clasificado de conformidad con la determinación salarial. La conformidad de una clasificación y tasa salarial y beneficios complementarios es adecuada solo cuando se hayan cumplido 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 se utiliza en el área por el sector de la construcción; y
  3. La tasa salarial propuesta, incluido cualquier beneficio complementario de buena fe, tiene una relación razonable con la tasa salarial contenida en la determinación salarial.
- B. El proceso de conformidad no se puede utilizar para dividir, subdividir o evitar de otro modo la aplicación de clasificaciones enumeradas en la determinación salarial.
- C. Si el contratista y los trabajadores y mecánicos a ser empleados en la clasificación (si se conoce), o sus representantes, y el funcionario que contrata están de acuerdo en la clasificación y tasa salarial (incluyendo el monto designado para beneficios complementarios cuando corresponda), se enviará un informe de la acción tomada por el funcionario que contrata por correo electrónico a [DBAconformance@dol.gov](mailto:DBAconformance@dol.gov). El Administrador, o un representante autorizado, aprobará, modificará o desaprobará cada acción de clasificación adicional dentro de los 30 días de recepción y así lo informará al funcionario que contrata o notificará dentro del período de 30 días que es necesario un tiempo adicional.
- D. En caso de que el contratista, los trabajadores o mecánicos a ser empleados en la clasificación o sus representantes, y el funcionario que contrata no estén de acuerdo con la clasificación y tasa salarial propuestas (incluyendo el monto designado para beneficios complementarios, cuando corresponda), el funcionario que contrata referirá, por correo electrónico a [DBAconformance@dol.gov](mailto:DBAconformance@dol.gov) las preguntas, incluyendo las opiniones de todas las partes interesadas y la recomendación del funcionario que contrata, al Administrador para la determinación. El Administrador, o un representante autorizado, emitirá una determinación dentro del plazo de 30 días de la recepción y así lo informará al funcionario que contrata o notificará dentro del período de 30 días que es necesario un tiempo adicional.
- E. El funcionario que contrata debe notificar con prontitud al contratista de la acción tomada por la División de Horas y Salarios conforme al 29 CFR 5.5 (a)(1)(iii)(C) y (D). El contratista debe proporcionar una copia por escrito de tal determinación a cada trabajador afectado o debe publicarse como parte de la determinación salarial. La tasa salarial (incluyendo los beneficios complementarios cuando corresponda) determinada conforme al 29 CFR 5.5 (a)(1)(iii)(C) o (D) debe pagarse a todos los trabajadores que realizan trabajos en la clasificación según el presente contrato desde el primer día en el cual se realiza el trabajo de la clasificación.

**iv. Beneficios complementarios no expresados como tarifa por hora**

Cuando la tasa de salario mínimo prescrita en el contrato para una clase de trabajadores o mecánicos incluya un beneficio complementario que no está expresado como tarifa por hora, el contratista podrá pagar el beneficio según lo establecido en la determinación salarial o bien podrá pagar otro beneficio complementario de buena fe o un equivalente de efectivo por hora del mismo.

**v. Planes sin financiación**

Si el contratista no realiza pagos a un fiduciario u otro tercero, el contratista podrá considerar como

parte de los salarios de cualquier trabajador o mecánico el monto de cualquier costo previsto razonablemente para proporcionar beneficios complementarios de buena fe en virtud de un plan o programa, *siempre que*, el Secretario de Trabajo haya determinado, por solicitud por escrito del contratista, conforme a los criterios establecidos en 29 CFR 5.28, que las normas de la ley Davis-Bacon aplicables se han cumplido. El Secretario de Trabajo podrá exigir al contratista que aparte en una cuenta separada activos para cumplir con las obligaciones en virtud del plan o programa.

- vi. **Interés** En caso de un incumplimiento de pago de todo o parte de los salarios requeridos por el contrato, el contratista deberá pagar intereses sobre cualquier pago incompleto de salarios.

## 2. Retención

### i. Requisitos de retención

El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de EE. UU. podrá, por iniciativa propia, o deberá, por petición escrita de un representante autorizado del Departamento de Trabajo, retener o hacer que se retengan del contratista tal importe de los pagos o adelantos devengados según se considere necesario para satisfacer las obligaciones del contratista principal o cualquier subcontratista por el monto total de salarios y reparación monetaria, incluyendo intereses, exigidos por las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.5(a) por las violaciones de este contrato, o para satisfacer cualquiera de tales obligaciones exigidas por cualquier otro contrato federal, o contrato con asistencia federal sujeto a las normas laborales Davis-Bacon, que tenga el mismo contratista principal (según lo definido en 29 CFR 5.2). Los fondos necesarios pueden ser retenidos al contratista en virtud de este contrato, de cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal, o de cualquier otro contrato con asistencia federal que esté sujeto a los requisitos de las normas laborales Davis-Bacon y que tenga el mismo contratista principal, independientemente de si el otro contrato se otorgó o tuvo asistencia de la misma agencia, y tales fondos podrán utilizarse para satisfacer la responsabilidad del contratista para la cual se retuvieron los fondos. En caso de la falta de pago de un contratista a un trabajador o mecánico, incluyendo cualquier aprendiz o ayudante que trabaje en el sitio de la obra (o de lo contrario que trabaje en construcción o desarrollo del proyecto según una ley sobre desarrollos) el total o una parte de los salarios requeridos por el contrato, o cuando el contratista no presente los registros obligatorios según se menciona en 29 CFR 5.5(a)(3)(iv), HUD podrá por iniciativa propia y después de enviar un aviso por escrito al contratista, patrocinador, solicitante, propietario u otra entidad, según sea el caso, tomar tales medidas que puedan ser necesarias para ocasionar la suspensión de cualquier pago, adelanto o garantía de fondos posterior hasta que tales violaciones hayan cesado.

### ii. Prioridad sobre los fondos retenidos

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

- A. Las garantías de un contratista, incluyendo entre otros las garantías de cumplimiento de obligaciones contractuales y las garantías de pago;
- B. Una agencia contratante por sus costos de reaprovisionamiento;
- C. Uno o más síndicos (ya sea un síndico designado por el tribunal o un síndico designado por el Fiscal General de EE. UU., o ambos) en la quiebra de un contratista, o la masa 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 efectuada conforme a la Ley de Pronto Pago, 31 U.S.C. 3901-3907.

## 3. Registros y nóminas certificadas

### i. Requisitos de registros básicos

- A. **Duración de la retención de registros.** Todos los registros de nómina regulares y otros registros básicos deben mantenerse por el contratista y cualquier subcontratista durante el

transcurso de la obra y deben ser conservados para todos los trabajadores y mecánicos que trabajan en el sitio de la obra (o de otro modo que trabajen en la construcción o desarrollo del proyecto en el alcance de una ley sobre desarrollos) por un período de al menos 3 años después de completados todos los trabajos del contrato principal.

- B. Información requerida** Tales registros deben contener el nombre; número de Seguro Social; última dirección conocida, número de teléfono y dirección de correo electrónico de cada uno de tales trabajadores; la correcta clasificación laboral de cada trabajador para el trabajo realizado; tasas por hora de salarios pagados (incluyendo tasas de contribuciones o costos previstos para beneficios complementarios de buena fe o equivalentes de efectivo de los mismos para los tipos que se describen en 40 U.S.C. 3141(2)(B) de la Ley Davis-Bacon); número de horas diarias y semanales realmente trabajadas en total y en cada contrato cubierto; deducciones realizadas y salarios reales pagados.
- C. Registros adicionales relacionados con los beneficios complementarios.** Cuando el Secretario de Trabajo haya determinado conforme a 29 CFR 5.5(a)(1)(v) que los salarios de cualquier trabajador o mecánico incluyen el monto de cualquier costo razonablemente previsto para proporcionar los beneficios en virtud de un plan o programa descrito en 40 U.S.C. 3141(2)(B) de la Ley Davis-Bacon, el contratista debe mantener registros que demuestran que el compromiso para proporcionar tales beneficios es exigible, que el plan o programa es financieramente responsable, y que el plan o programa se ha comunicado por escrito a los trabajadores o mecánicos afectados, y los registros que muestran los costos previstos o el costo real incurrido para proporcionar tales beneficios.
- D. Registros adicionales relacionados con los aprendices** Los contratistas con aprendices que trabajen bajo programas aprobados deben mantener evidencia por escrito del registro de los programas para aprendices, el registro de los aprendices y la proporción y tasas salariales prescritas en los programas aplicables.
- ii. Requisitos de nómina certificada**
- A. Frecuencia y método de presentación** El contratista o subcontratista podrá presentar semanalmente, para cada semana en la cual se realice cualquier trabajo dentro del alcance de la ley DBA o leyes relacionadas, las nóminas certificadas ante HUD si la agencia es una parte del contrato, pero si la agencia no es parte, el contratista presentará las nóminas certificadas al solicitante, patrocinador, propietario u otra entidad, según sea el caso, que mantenga tales registros, para su transmisión a HUD. El contratista principal es responsable de la presentación de todas las nóminas certificadas para todos los subcontratistas. Una agencia contratista o contratista principal podrá permitir o exigir a los contratistas que presenten nóminas certificadas mediante un sistema electrónico, siempre que el sistema electrónico requiera una firma electrónica legalmente válida; el sistema permita al contratista, la agencia contratante y al Departamento de Trabajo acceder a las nóminas certificadas por petición durante al menos 3 años después de completado el trabajo del contrato principal; y la agencia contratante o contratista principal permita otros métodos de envío en situaciones donde el contratista no pueda o su capacidad sea limitada para usar o acceder al sistema electrónico.
- B. Información requerida** Las nóminas certificadas presentadas deben establecer con precisión y en forma completa toda la información que se requiere mantener según 29 CFR 5.5(a)(3)(i)(B), excepto que los números completos del Seguro Social y la última dirección conocida, números de teléfono y dirección de correo electrónico no deben incluirse en las transmisiones semanales. En cambio, las nóminas certificadas solo deben incluir un número de identificación individual para cada trabajador (*p. ej.*, los últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social del trabajador). La información semanal de la nómina certificada requerida debe enviarse utilizando el formulario opcional WH-347 o en cualquier otro formato deseado.

El formulario opcional WH-347 está disponible para este fin en el sitio de la División de Horas y Salarios en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/wh347.pdf> o el sitio web que lo reemplace. No es una infracción de esta sección para un contratista principal exigir a un subcontratista que proporcione los números completos del Seguro Social y la última dirección conocida, número de teléfono y dirección de correo electrónico al contratista principal para sus propios registros, sin la presentación semanal por parte del subcontratista a la agencia de gobierno patrocinante (o al solicitante, patrocinador, propietario u otra entidad, según corresponda, que mantenga tales registros).

**C. Declaración de cumplimiento** Cada nómina certificada presentada debe estar acompañada por una “Declaración de cumplimiento”, firmada por el contratista o subcontratista, o el agente del contratista o subcontratista que paga o supervisa el pago de las personas que trabajan en el contrato, y debe certificar lo siguiente:

1. Que la nómina certificada para el período de nómina contiene la información requerida para ser proporcionada en virtud de 29 CFR 5.5(a)(3)(ii), la información adecuada y los registros básicos se mantienen conforme a 29 CFR 5.5 (a)(3)(i), y tal información y registros son correctos y completos;
2. Que a cada trabajador o mecánico (incluyendo cada ayudante y aprendiz) que trabaja en el contrato durante el período de nómina se le ha pagado por completo el salario semanal que ganó, sin descuentos, ya sea en forma directa o indirecta, y que no se han realizado deducciones ya sea en forma directa o indirecta a los salarios ganados completos, excepto las deducciones permitidas establecidas en 29 CFR parte 3; y
3. Que a cada trabajador o mecánico se le haya pagado no menos de las tasas salariales aplicables y beneficios complementarios o equivalentes de efectivo para las clasificaciones del trabajo realmente realizado, según lo especificado en la determinación salarial aplicable incorporada al contrato.

**D. Uso del formulario opcional WH-347** La presentación semanal de una certificación adecuadamente firmada en el reverso del formulario opcional WH-347 cumplirá con el requisito de presentación de la “Declaración de cumplimiento” exigido por 29 CFR 5.5(a)(3)(ii)(C).

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

**F. Falsificación** La falsificación de alguna de las certificaciones mencionadas arriba podrá someter al contratista o subcontratista a proceso civil o penal conforme a 18 U.S.C. 1001 and 31 U.S.C. 3729.

**G. Duración de la retención de la nómina certificada** El contratista o subcontratista debe conservar todas las nóminas certificadas durante el transcurso del trabajo y durante un período de 3 años después de completado todo el trabajo del contrato principal.

**iii. Contratos, subcontratos y documentos relacionados** El contratista o subcontratista debe mantener este contrato o subcontrato y documentos relacionados incluyendo, entre otros, licitaciones, propuestas, enmiendas, modificaciones y prórrogas. El contratista o subcontratista debe conservar estos contratos, subcontratos y documentos relacionados durante el transcurso del trabajo y durante un período de 3 años después de completado todo el trabajo del contrato principal.

**iv Divulgaciones y accesos requeridos**

**A. Divulgaciones de registros y acceso a los trabajadores requeridos** El contratista o subcontratista debe poner a disposición los registros exigidos según 29 CFR 5.5(a)(3)(i)–(iii), y cualquier otro documento que HUD o el Departamento de Trabajo considere necesarios para determinar el cumplimiento de las disposiciones sobre estándares laborales de cualquiera de las leyes aplicables a las que se hace referencia en 29 CFR 5.1, para inspección, copia o transcripción por parte de representantes autorizados de HUD o

del Departamento de Trabajo, y debe permitir que tales representantes entrevisten a trabajadores durante el horario laboral en el trabajo.

- B. Sanciones por no cumplimiento de los requisitos de registros y acceso al trabajador** Si el contratista o subcontratista no presenta los registros requeridos o no los pone a disposición, o se niega a permitir las entrevistas con trabajadores durante horario laboral en el trabajo, la agencia federal podrá, luego de dar aviso por escrito al contratista, patrocinante, solicitante, propietario u otra entidad, según sea el caso, que mantiene tales registros o que emplea tales trabajadores, tomar tales acciones que considere necesarias para provocar la suspensión de cualquier pago, adelante o garantía de fondos posterior. Además, la falta de presentación de los registros requeridos mediante solicitud o la falta de puesta a disposición de tales registros o no permitir las entrevistas con trabajadores durante el horario laboral en el trabajo, podrá constituir fundamento para tomar medidas de exclusión conforme a 29 CFR 5.12. Además, a cualquier contratista u otra persona que no presente los registros requeridos o no ponga a disposición tales registros para WHD en el plazo que solicite WHD que se exhiban los registros, se le impedirá presentar como evidencia en un proceso administrativo conforme a 29 CFR parte 6 cualquiera de los registros requeridos que no fueron proporcionados o no fueron puestos a disposición para WHD. WHD tendrá en cuenta una solicitud razonable del contratista o la persona de una prórroga del plazo para la presentación de registros. WHD determinará la razonabilidad de la solicitud y podrá considerar, entre otras cosas, la ubicación de los registros y el volumen de producción.
- C. Divulgaciones de información requeridas** Los contratistas y subcontratistas deben mantener el número completo del Seguro Social y última dirección conocida, número de teléfono y dirección de correo electrónico de cada trabajador cubierto, y deben proporcionarlos a HUD si lo solicita, en caso de que la agencia sea parte del contrato, o a la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo. Si la agencia federal no es parte del contrato, el contratista, subcontratista, o ambos, deben, si se solicita, proporcionar el número completo del Seguro Social y la última dirección conocida, número de teléfono y dirección de correo electrónico de cada trabajador cubierto al solicitante, patrocinador, propietario u otra entidad, según sea el caso, que mantiene tales registros, para su transmisión al HUD, el contratista, o la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo para fines de una investigación u otra acción de cumplimiento.

#### 4. **Aprendices y oportunidades de igualdad en el empleo**

##### i. **Aprendices**

- A. Tasa de pago** A los aprendices se les permitirá trabajar a una tasa menor a la predeterminada para el trabajo que realizan cuando están empleados y registrados individualmente en un programa de aprendices de buena fe registrado en el Departamento de Trabajo de EE. UU., Administración de Empleo y Capacitación, Oficina de Aprendices (OA), o en una Agencia Estatal de Aprendices reconocida por la OA. Una persona que no está registrada individualmente en el programa, pero que ha sido certificada por la OA o una Agencia Estatal de Aprendices (cuando corresponda) para ser elegible para empleo a prueba como aprendiz, se le permitirá trabajar a una tasa menor que la tasa predeterminada aplicable para el trabajo que realiza en los primeros 90 días de empleo a prueba como aprendiz en uno de tales programas. En caso de que la OA o una Agencia Estatal de Aprendices reconocida por la OA retire la aprobación de un programa de aprendiz, el contratista ya no estará autorizado a utilizar aprendices a una tasa menor que la tasa predeterminada aplicable para el trabajo realizado hasta que un programa aceptable sea aprobado.
- B. Beneficios complementarios** A los aprendices se les debe pagar los beneficios

complementarios conforme a las disposiciones del programa de aprendices. Si el programa de aprendices no especifica los beneficios complementarios, a los aprendices se les debe pagar el importe completo de los beneficios complementarios indicados en la determinación salarial para la clasificación correspondiente. Si el Administrador determina que una práctica diferente prevalece para la clasificación de aprendiz aplicable, se deben pagar los beneficios complementarios conforme a esa determinación.

**C. Proporción de aprendices** La proporción permitida de aprendices a trabajadores calificados en el sitio de trabajo para cualquier clasificación de oficios no debe ser mayor a la proporción permitida para el contratista respecto de la fuerza laboral completa en el programa registrado o la proporción aplicable a la localidad del proyecto conforme a 29 CFR 5.5(a)(4)(i)(D). A cualquier trabajador listado en una nómina a una tasa salarial de aprendiz, que no está registrado o empleado de otro modo según lo establecido en 29 CFR 5.5(a)(4)(i)(A), no se le debe pagar menos de la tasa salarial aplicable en la determinación salarial para la clasificación de trabajo realmente realizado. Además, a cualquier aprendiz que realice trabajos en el lugar de trabajo que supere la proporción permitida en esta sección se le debe pagar no menos de la tasa salarial aplicable en la determinación salarial para el trabajo realmente realizado.

**D. Reciprocidad de proporciones y tasas salariales** Cuando un contratista esté realizando la construcción de un proyecto en una localidad que no sea la localidad donde está registrado el programa, deben observarse las proporciones y tasas salariales (expresadas como porcentajes de la tasa horaria del trabajador especializado) aplicables en la localidad en la cual se realiza la construcción. Si no existe una proporción o tasa salarial aplicable para la localidad del proyecto, deben observarse la proporción y la tasa salarial especificadas en el programa registrado del contratista.

**ii Igualdad de oportunidades de empleo** El uso de aprendices y trabajadores especializados en esta parte debe estar de acuerdo con los requisitos de la igualdad de oportunidades de empleo de la Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, y 29 CFR parte 30.

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

**6 Subcontratos.** El contratista o subcontratista debe incorporar en cualquier subcontrato las cláusulas contenidas en 29 CFR 5.5(a)(1) hasta (11), junto con las determinaciones salariales aplicables y tales otras cláusulas o modificaciones de contrato según el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de EE. UU. pueda requerir según instrucciones adecuadas, y una cláusula que exija que los subcontratistas incluyan estas cláusulas y determinaciones salariales 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 infracción de estas cláusulas, el contratista principal y cualquiera del/de los subcontratista(s) responsables serán responsables de cualquier salario impago y reparación monetaria, incluidos los intereses desde la fecha de pago incompleto o pérdida, que se deba a cualquier trabajador de los subcontratistas de nivel inferior, y podrá quedar sujeto a exclusión, según sea adecuado.

**7 Finalización del contrato: exclusión.** Una violación de las cláusulas contractuales en 29 CFR 5.5 podrá constituir fundamento para la terminación del contrato, y para la exclusión como contratista y subcontratista según lo estipulado en 29 CFR 5.12.

**8 Cumplimiento de los requisitos de la Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas.** Todas las interpretaciones y decisiones de la Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas contenidas en 29 CFR partes 1, 3 y 5 están incorporadas en el presente por referencia en este contrato.

**9 Disputas relacionadas con las normas laborales.** Las disputas que surjan de las disposiciones sobre normas laborales de este contrato no estarán sujetas a la cláusula de disputas generales de este contrato. Tales disputas se resolverán conforme a los procedimientos del Departamento de Trabajo

establecidos en 29 CFR partes 5, 6 y 7. Las disputas dentro del significado de esta cláusula incluyen las disputas 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 otra persona o firma que tenga un interés en la firma del contratista es una persona o firma inelegible para que se le otorguen contratos del gobierno en virtud del 40 U.S.C. 3144(b) o 29 CFR 5.12(a).
- ii. Ninguna parte del presente contrato se subcontratará a cualquier persona o firma que no sea elegible para recibir adjudicaciones de un contrato gubernamental en virtud de 40 U.S.C. 3144(b) o 29 CFR 5.12(a).
- iii. La sanción por realizar declaraciones falsas está prescripta en el Código de EE. UU., Título 18 Delitos y procedimientos penales, 18 U.S.C. 1001.

**11 Contra las represalias** Es ilegal para cualquier persona despedir, bajar de categoría, intimidar, amenazar, limitar, coaccionar, incluir en una lista negra, acosar o de cualquier otra manera discriminar, o hacer que cualquier persona despida, baje de categoría, intimide, amenace, limite, coaccione, incluya en una lista negra, acose o de cualquier otra manera discrimine, a cualquier trabajador o solicitante de empleo por:

- i. Notificar a cualquier contratista sobre cualquier conducta que el trabajador crea razonablemente constituye una violación de la ley DBA, leyes relacionadas o 29 CFR partes 1, 3 o 5;
- ii. Presentar cualquier queja, iniciar o hacer que se inicie cualquier procedimiento o de lo contrario hacer valer o procurar hacer valer en su nombre o en nombre de terceros cualquier derecho o protección en virtud de la ley DBA, 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 ley DBA, leyes relacionadas o 29 CFR partes 1, 3, o 5; o
- iv. Informar a cualquier otra persona acerca de sus derechos en virtud de la ley DBA, leyes relacionadas o 29 CFR partes 1, 3, o 5.

**B. Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos (CWHSSA)**

El Responsable de la agencia debe hacer o exigir que el funcionario que contrata inserte las siguientes cláusulas estipuladas en 29 CFR 5.5(b)(1), (2), (3), (4) y (5) en su totalidad, o (para contratos cubiertos por la Agencia Federal de Adquisiciones) por referencia, en cualquier contrato por un monto que supere \$100,000 y sujeto a las disposiciones de horas extra de la Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos.

Estas cláusulas deben incorporarse además de las cláusulas requeridas por 29 CFR 5.5(a) o 4.6. Según su uso en este párrafo, los términos “trabajadores y mecánicos” incluyen a los serenos y guardias de seguridad.

- 1. Requisitos de horas extras.** Ningún contratista o subcontratista que se contrata para realizar cualquier parte del trabajo del contrato que pueda requerir o involucrar el empleo de trabajadores o mecánicos exigirá ni permitirá que tal trabajador o mecánico en cualquier semana laboral en la cual esté empleado para tal trabajo, trabaje en exceso de cuarenta horas en tal semana laboral a menos que ese trabajador o mecánico reciba compensación a una tasa no menor a una vez y media la tasa básica de pago para todas las horas trabajadas en exceso de las cuarenta horas de esa semana laboral.
- 2. Infracción; responsabilidad por salarios impagos; daños y perjuicios.** En caso de cualquier infracción de la cláusula establecida en 29 CFR 5.5(b)(1) el contratista y cualquier subcontratista responsable de los salarios impagos y los intereses desde la fecha del pago incompleto. Además, ese contratista y subcontratista será responsable ante los Estados Unidos (en caso de trabajo realizado bajo contrato para el Distrito de Columbia o un territorio, ante tal distrito o tal territorio), por daños y perjuicios. Tales daños y perjuicios se computarán con respecto a cada



trabajador o mecánico individual, incluyendo serenos y guardias de seguridad, empleados en infracción de la cláusula establecida en 29 CFR 5.5(b)(1), en la suma de \$31 por cada día calendario en el cual a ese individuo se le exigió o permitió trabajar en exceso de la semana laboral estándar de cuarenta horas sin pago de las horas extras requeridas por la cláusula establecida en 29 CFR 5.5(b)(1).

**3. Retención para salarios impagos y daños y perjuicios**

**i. Proceso de retención** El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de Estados Unidos o el receptor de asistencia federal podrá, por iniciativa propia, o deberá, por petición escrita de un representante autorizado del Departamento de Trabajo, retener o hacer que se retengan del contratista tal importe de los pagos o adelantos devengados según se considere necesario para satisfacer las obligaciones del contratista principal o cualquier subcontratista por cualquier salario impago; reparación monetaria, incluyendo intereses, y daños y perjuicios exigidos por las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.5(b) de 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 y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos, que tenga el mismo contratista principal (según lo definido en 29 CFR 5.2). Los fondos necesarios pueden ser retenidos al contratista en virtud de este contrato, de cualquier otro contrato federal con el mismo contratista principal, o de cualquier otro contrato federal con asistencia federal que esté sujeto a la ley de Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos y que tenga el mismo contratista principal, independientemente de si el otro contrato se otorgó o tuvo asistencia de la misma agencia, y tales fondos podrán utilizarse para satisfacer la responsabilidad del contratista para la cual se retuvieron los fondos.

**ii Prioridad sobre los fondos retenidos** El Departamento tiene prioridad sobre los fondos retenidos o a retener de conformidad con 29 CFR 5.5(a)(2)(i) o (b)(3)(i), o ambos, sobre las reclamaciones de aquellos fondos realizadas por:

- A.** Las garantías de un contratista, incluyendo entre otros las garantías de cumplimiento de obligaciones contractuales y las garantías de pago;
- B.** Una agencia contratante por sus costos de reaprovisionamiento;
- C.** Uno o más síndicos (ya sea un síndico designado por el tribunal o un síndico designado por el Fiscal General de EE. UU., o ambos) en la quiebra de un contratista, o la masa 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 efectuada conforme a la Ley de Pronto Pago, 31 U.S.C. 3901-3907.

**4. Subcontratos.** El contratista o subcontratista debe incluir en cualquier subcontrato las cláusulas establecidas en 29 CFR 5.5(b)(1) a (5) y una cláusula que requiere que los subcontratistas incluyan estas cláusulas en cualquier subcontrato de nivel inferior. El contratista principal es responsable del cumplimiento 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 infracción de estas cláusulas, el contratista principal y cualquier subcontratista(s) responsable serán responsables de cualquier salario impago y reparación monetaria, incluyendo los intereses desde la fecha del pago incompleto o pérdida, que se deba a cualquier trabajador de los subcontratistas de nivel inferior, y los daños y perjuicios asociados y puede ser sujeto a exclusión, según corresponda.

**5 Contra las represalias** Es ilegal para cualquier persona despedir, bajar de categoría, intimidar, amenazar, limitar, coaccionar, incluir en una lista negra, acosar o de cualquier otra manera discriminar, o hacer que cualquier persona despidan, baje de categoría, intimide, amenace, limite, coaccione, incluya en una lista negra, acose o de cualquier otra manera discrimine, a cualquier trabajador o solicitante de empleo por:

- i.** Notificar a cualquier contratista sobre cualquier conducta que el trabajador crea

razonablemente constituye una violación de la Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos (CWHSSA, por sus siglas en inglés) o las reglamentaciones que la implementan en 29 CFR parte 5;

- ii. Presentar cualquier queja, iniciar o hacer que se inicie cualquier procedimiento o de lo contrario hacer valer o procurar hacer valer en su nombre o en nombre de terceros cualquier derecho o protección en virtud de la ley 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 ley CWHSSA o 29 CFR parte 5; o
- iv. Informar a cualquier otra persona acerca de sus derechos en virtud de CWHSSA o 29 CFR parte 5.

**C. Cláusula de registros requeridos por la ley CWHSSA** Además de las cláusulas contenidas en 29 CFR 5.5(b), en cualquier contrato sujeto solo a la Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos y no a cualquiera de las otras leyes a la que se hace referencia en 29 CFR 5.1, el Responsable de la agencia debe hacer o exigir que el funcionario que contrata inserte una cláusula para exigir que el contratista o subcontratista deban mantener las nóminas regulares y otros registros básicos durante el transcurso del trabajo y deba conservarlos por un período de 3 años después de completado todo el trabajo del contrato principal para todos los trabajadores y mecánicos, incluyendo guardias de seguridad y serenos, que trabajen en el contrato. Tales registros deben contener el nombre, última dirección conocida, número de teléfono y dirección de correo electrónico; y el número de seguro social de cada trabajador; la(s) correcta(s) clasificación(es) del trabajo realmente realizado por cada trabajador; las tasas por hora de los salarios pagados; número de horas diarias y semanales realmente trabajadas; deducciones realizadas y salarios reales pagados. Además, el Responsable de la agencia debe hacer o exigir que el funcionario que contrata inserte una cláusula en cualquiera de tales contratos que contemple que los registros que se deben mantener de conformidad con este párrafo deben ser puestos a disposición por parte del contratista o subcontratista para inspección, copia o transcripción por parte de representantes autorizados de (escribir el nombre de la agencia) y el Departamento de Trabajo, y el contratista o subcontratista permitirán que tales representantes entrevisten a los trabajadores durante el horario laboral en el trabajo.

**D. Incorporación de cláusulas contractuales y determinaciones salariales por referencia** Aunque las agencias están obligadas a insertar las cláusulas contractuales establecidas en esta sección, junto a las determinaciones salariales que correspondan, 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 determinaciones salariales que correspondan tendrán la misma fuerza y efecto como si estuvieran incorporadas en texto completo.

**E. Incorporación por imperio de la ley** Las cláusulas contractuales establecidas en esta sección (o su equivalente según la Regulación Federal de Adquisiciones), junto con las correctas determinaciones salariales, se considerarán parte de cada contrato principal requeridas por las leyes aplicables a las que se hace referencia en 29 CFR 5.1 para incluir tales cláusulas, y serán efectivas por imperio de la ley, ya sea que estén o no incluidas o incorporadas por referencia en tal contrato, a menos que el Administrador otorgue una variación, tolerancia o exención de la aplicación de este párrafo. Cuando las cláusulas y las determinaciones de salarios aplicables sean efectivas por imperio de la ley de conformidad con este párrafo, el contratista principal debe ser compensado por cualquier aumento resultante de los salarios de acuerdo con la ley aplicable.

#### **F. SALUD Y SEGURIDAD**

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

**1.** A ningún trabajador o mecánico se le exigirá trabajar en los alrededores o en condiciones laborales que sean insalubres, riesgosas o peligrosas para su salud o seguridad, según lo establecido en las normas de salud y seguridad en la construcción promulgados por el Secretario de Trabajo mediante reglamentaciones.

**2.** El contratista cumplirá con todas las reglamentaciones emitidas por el Secretario de Trabajo conforme a 29 CFR Parte 1926 y el incumplimiento podrá resultar en imposición de sanciones de conformidad con la Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad Ocupacional en Contratos, (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, para que tales disposiciones sean vinculantes para cada subcontratista. El contratista tomará tales medidas respecto de cualquier subcontratista que el Secretario de Vivienda y Desarrollo Urbano o el Secretario de Trabajo imparta como medio para hacer cumplir tales disposiciones.