

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

Ponente 0 00:00:00 Bienvenido y gracias por unirse a la conferencia de hoy, Horario de oficina: octubre de 2023, Actualización regulatoria de Davis-Bacon. Esta reunión se está grabando actualmente y todas las líneas de los asistentes están silenciadas para reducir el ruido de fondo. Antes de comenzar, asegúrese de haber abierto su panel de chat haciendo clic en el icono de la burbuja de chat en la esquina inferior derecha de su pantalla. Si necesita asistencia técnica, envíe un mensaje de chat al productor del evento. Cuando lleguemos a la parte de preguntas y respuestas de la llamada, dejaremos de grabar y podrá enviar nuestras preguntas de chat a todos los panelistas desde el menú desplegable de su panel de chat. Dicho esto, pasaré la llamada a Melissa Schroeder, Líder de Asistencia Técnica de la Oficina de Relaciones con el Estado y los Concesionarios. Por favor, adelante.

Speaker 1 00:00:58 Gracias. Soy Melissa Schroeder. Estoy con la Oficina de Relaciones con el Estado y los Concesionarios, y queremos agradecerles por acompañarnos hoy en nuestra sesión de una hora de oficina sobre las disposiciones de la Regla Final Davis-Bacon y Leyes Relacionadas. Hoy nos acompaña Natalie Collins, asesora sénior de la División de Cumplimiento de Contratos Gubernamentales y de Salarios en nuestra división del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Y nos guiará a través de algunas de las revisiones y actualizaciones. Y luego, revisaremos un par de preguntas que se enviaron antes de la llamada y también lo abriremos para preguntas en el chat. Por lo tanto, si tienes preguntas a medida que avanzamos, no dudes en enviarlas directamente al chat. Y con eso, te lo cedo a ti, Natalie.

Presentador 2 00:01:48 Gracias, Melissa. Vamos a repasar, a tocar los aspectos más destacados de la regla final. Pero si hay alguna disposición que no discutamos durante la sesión de hoy, no piensen que sus preguntas tienen que limitarse solamente, solo a las disposiciones que discutimos. Estoy feliz de hablar de todas y cada una de las cosas que dice David. Y la regla final es que algunas de las personas en esta llamada ya lo han escuchado. También quiero, antes de empezar, poner un enlace en el chat para comparar los cuadros comparativos entre la normativa anterior y la existente. de nuevo, la Davis-Bacon y las Revisiones de la Regla Final. Fueron muy completos. No voy a llegar a las 800 páginas que valen hoy, pero ese es un muy buen recurso. Si hay alguna disposición en particular sobre la que tenga curiosidad que tal vez no se mencione hoy o que desee mencionar, mírela con un poco más de detalle.

Presentador 2 00:02:50 También voy a colocar el enlace a la página web de la Regla Final General, en caso de que alguien lo necesite, que también tiene algunos recursos adicionales. Muy bien, así que con eso, seguiré adelante y me sumergiré antes de comenzar a hablar sobre cualquiera de las disposiciones reales de la regla final. ¿Quieres hablar un poco sobre el momento en que se aplican? Creo que probablemente todos los que participaron en esta llamada saben que la fecha de entrada en vigor de la norma final fue el 23 de octubre, el pasado 23 de octubre. Es una gran celebración, al menos para nosotros. Pero debido a que la regla final era tan completa e implicaba cambios en tantos aspectos diferentes del programa, descubrimos que es útil discutir cómo esa fecha de vigencia se aplica realmente como una cuestión práctica a los diferentes tipos de cambios que tenemos. Por lo tanto, la regla final tiene varias disposiciones que afectan la forma en que el Departamento de Trabajo determina cuáles son las tasas salariales prevaletientes.

Speaker 2 00:03:50 Aquellas tarifas que publicamos en las determinaciones salariales que luego se incorporan a los contratos Davis-Bacon. y creo que es importante enfatizar que aquellas disposiciones que cambian la forma en que se determinan las tasas salariales, solo se aplicarán a las determinaciones salariales cuando el departamento haya completado la recopilación de datos para esa determinación

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

salarial para esa encuesta que usamos para obtener información sobre las tasas salariales, y luego haya publicado la determinación salarial basada en esa encuesta después de la fecha de vigencia del 23 de octubre. Es posible que hayan escuchado acerca de algunos de los cambios en la forma en que se calculan las tasas salariales prevaletientes, por ejemplo, que pasar de calcular los salarios prevaletientes en base a una mayoría del 50% a un 50 30 por ciento, y luego, y solo entonces hacer un promedio, y que esas tasas salariales pueden cambiar, eso es posible, Pero eso no es algo que vaya a suceder o que se aplique a las determinaciones salariales actuales.

Speaker 2 00:04:54 Eso no es algo que vaya a afectar a los contratos actuales. Esos son cambios que se aplicarán gradualmente a medida que el Departamento de Trabajo recopile datos para nuevas determinaciones salariales y publique gradualmente esas determinaciones salariales. Y entonces, hablaremos de eso, con respecto a solo un par de las disposiciones específicas en un minuto. Pero solo quería enfatizar que en la medida en que han escuchado que la regla final hace cambios en la forma en que se determinan las tasas salariales y tienen algunas preocupaciones sobre cómo esos cambios en las tasas salariales afectarán sus contratos actuales, es importante saber que de hecho no afectarán sus contratos actuales, y que no va a haber, ni ha habido un cambio inmediato en las tasas salariales a partir del 23 de octubre. Es más bien una fase gradual, ya que esos procesos comienzan a aplicarse a medida que se publican nuevas determinaciones salariales en sam.gov.

Presentador 2 00:05:49 Ahora, debido a que las determinaciones salariales generalmente no cambian una vez que se incorporan correctamente en un contrato, como he mencionado, esos cambios en las determinaciones salariales, generalmente tardarán un tiempo en ser, incorporarse y ser aplicables. la regla final incluye ciertas disposiciones, están en 29 CFR 1.6 que deben, describen algunas excepciones a la regla general de que una determinación salarial es buena para la vida de un contrato y requieren la actualización de las determinaciones salariales después de la adjudicación del contrato. Vamos a discutirlos con cierto detalle más adelante. Pero sí quería hablar sobre cómo funciona la fecha de entrada en vigor para esos requisitos de actualización. Los requisitos de actualización se aplicarán tanto a los nuevos contratos como a los contratos existentes, pero solo en aquellas circunstancias limitadas en las que se requiere la actualización de las determinaciones salariales. Es realmente un conjunto muy limitado de circunstancias. No es generalizado para todos los contratos. Y, de nuevo, solo se aplicará de forma prospectiva en el futuro. Si la estafa, si tiene contratos existentes que se encuentran dentro de esa categoría de actualización, tendrá un año para actualizar su contrato para comenzar a aplicar, esas actualizaciones en el futuro. No se aplica retroactivamente a ningún contrato existente. Por lo tanto, es posible que tenga un contrato existente que necesite actualizar una determinación salarial como resultado de esta regla, no garantizado, pero es posible. Pero solo tendrá que hacer esos cambios de forma prospectiva, no retroactiva.

Speaker 2 00:07:33 Todas las demás disposiciones, incluidas todas las disposiciones de aplicación de la primera parte, todos los cambios en cosas como la definición de vista del trabajo o la definición de contratista de delitos, algunos de los cambios en los mecanismos de ejecución, solo son aplicables a los nuevos contratos que se celebren después del 23 de octubre. Por lo tanto, no se aplicarán a ningún contrato que ya se haya adjudicado a partir de esa fecha del 23 de octubre, incluso si el contrato se extiende más allá del 23 de octubre en términos del período de ejecución. así que realmente quería enfatizar la fecha del 23 de octubre, que es cuando la regla entra en vigencia. Pero en términos de aplicabilidad, va a ser una aplicación mucho más gradual, desde los nuevos contratos después de esa fecha hasta las nuevas determinaciones salariales emitidas después de esa fecha. No lo es, no es un

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

cambio repentino. También quería destacar que vamos a hablar sobre todo de las disposiciones de la norma final en las que hicimos algunos cambios.

Speaker 2 00:08:41 Obviamente, la regla final también se actualizó mucho en términos de que en los últimos 40 años, hemos emitido una gran cantidad de orientación subregulatoria, gran parte de la cual ahora está incorporada en la regla final y es parte de las regulaciones. Aunque la regla final no se aplica a los contratos celebrados antes del 23 de octubre, si tenemos una guía subregulatoria existente, que se aplicaba, antes de la regla final, esa guía subregulatoria continuará aplicándose como siempre lo ha hecho. Así, por ejemplo, la regla final incluyó un lenguaje que requería específicamente en las regulaciones que las contribuciones a los planes de beneficios complementarios tienen que ser anualizadas. Si el contratista quiere reclamar el crédito por ellos, tiene que hacerlo, lo cual es una forma elegante de decirlo. El contratista quiere reclamar crédito por contribuciones al seguro de salud o seguro de vida u otros beneficios. Tienen que dividir esas contribuciones por todas las horas que un empleado trabaja para obtener un crédito por hora. Es decir, no estaba anteriormente en la regulación, pero ha sido parte de nuestra guía subregulatoria durante mucho, mucho tiempo. Por lo tanto, esa orientación subregulatoria seguirá aplicándose a los contratos celebrados antes del 23 de octubre.

Presentador 2 00:10:02 Muy bien, con esa descripción general de las fechas de vigencia, solo quiero hablar sobre un par de las disposiciones, que se cambiaron en la primera parte del 29 CFR, que son las regulaciones que hablan sobre cómo el departamento determina cuáles son los salarios prevalecientes cuando publicamos esas tasas salariales. En realidad, no voy a hablar de la mayoría de ellos hoy, en parte porque tenemos un tiempo limitado, y quiero asegurarme de dejar mucho tiempo para preguntas. Pero en segundo lugar, porque aunque esos cambios son realmente importantes, son importantes para el cambio, para mejorar la precisión de las determinaciones salariales y hacer que esas tasas salariales prevalecientes sean lo más precisas posible a los salarios que prevalecen localmente en un área determinada, realmente no van a cambiar la forma en que una LEA incorpora las determinaciones salariales en un contrato. por lo tanto, las determinaciones salariales seguirán publicándose en sam.gov a medida que se actualicen, o cuando se publique una nueva determinación salarial para un área local, y las LEA o los otros beneficiarios o subreceptores de fondos, los sacaremos de sam.gov a nuevos contratos u ocasionalmente para actualizar la determinación salarial en un contrato, como siempre lo has hecho.

Presentador 2 00:11:16 Así que si están interesados en cómo estos cambios van a afectar la forma en que el Departamento de Trabajo determina las tarifas, tengan el enlace a la tabla comparativa, pueden investigarlo. Pero en su mayor parte hoy, solo voy a hablar en términos de las disposiciones de la primera parte, las disposiciones sobre las que hemos recibido muchas preguntas, sobre las que ha habido cierta confusión, y que podrían tener un poco más de efecto en las operaciones diarias como lo fueron.

Presentador 2 00:11:44 Entonces, uno de los cambios sobre los que hemos recibido muchas preguntas, ese fue un cambio bastante grande que también nos entusiasma mucho, ¿hay una visión que permita a la división de salarios y horas adoptar las tasas salariales prevalecientes estatales o locales?

Anteriormente, podíamos considerar las tasas salariales prevalecientes estatales o locales y teníamos que tener en cuenta la información obtenida de los departamentos de carreteras estatales para las determinaciones salariales de las carreteras específicamente. Pero en realidad no estábamos autorizados a adoptar tasas estatales o locales, incluso cuando un estado o localidad tenía un sistema realmente bueno para encuestar y obtener datos y determinar cuáles eran las tasas salariales prevalecientes para

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

sus propios estados o localidades. Así que ahora la regla final permite expresamente que el salario y la hora adopten esas tasas salariales prevalecientes estatales o locales para todas las categorías de construcción, no solo para la carretera cuando se cumplen ciertos criterios por el bien del tiempo, no voy a entrar en los criterios si realmente quieren verlos, se enumeran en 1.3 H, pero lo que sí quiero enfatizar es que esta disposición realmente solo se aplica al Departamento de Trabajo.

Speaker 2 00:12:53 Podemos adoptar cuando estamos haciendo una encuesta para, para determinar las tasas salariales que vamos a publicar en una determinación salarial. Podemos adoptar en su totalidad, con derecho, las tasas salariales prevalecientes estatales o locales. Básicamente, podemos decir, oh, estado X, tiene una excelente metodología de encuesta que cumple con todos nuestros criterios, y tiene tarifas publicadas encantadoras para, digamos, la categoría de construcción en esta localidad. Vamos a adoptar esas tasas e incorporarlas a nuestra propia determinación salarial para que cuando se publique la determinación salarial de Davis-Bacon se muestre, enumere todas esas tasas estatales como nuestras tarifas. Se identificarán como tarifas adoptadas por el estado, pero estarán en nuestras determinaciones salariales. Así que eso va a ser un gran cambio en la forma en que, de nuevo, calculamos cuáles serán las tasas salariales en nuestras determinaciones salariales.

Presentador 2 00:13:49 Y tenemos muchas esperanzas de que sea más preciso y también más grueso para sacar esas determinaciones salariales. Pero desde la perspectiva de las LEA, de nuevo, eso no va a cambiar la forma en que se aplican las determinaciones salariales y las tasas salariales prevalecientes a sus proyectos Davis-Bacon. De todos modos, obtendrá la determinación salarial aplicable para un proyecto de Davis-Bacon de sam.gov para incorporarla a sus contratos. Las tasas en esa determinación salarial pueden o no determinarse a partir de datos estatales o locales, en lugar de una encuesta del Departamento de Trabajo, pero aún así se publicarán de la misma manera. Seguirán estando disponibles de la misma manera, y seguirán aplicándose a partir de esa determinación salarial sam.gov de la misma manera que hemos tenido muchas preguntas. y por lo tanto, queremos enfatizar eso, que esta disposición, si bien es muy importante, no permite que una agencia contratante como una LEA u otra agencia elija usar una determinación salarial estatal o local en lugar de la determinación salarial Davis-Bacon aplicable, ¿verdad?

Presentador 2 00:14:55 Así que todavía va a tener que obtener la determinación salarial de Davis-Bacon de sam.gov, y puede o no tener las mismas tasas que están en su determinación salarial estatal o local. porque, como dije, hay criterios que deben cumplirse para que Davis-Bacon adopte esas tarifas estatales o locales. Por lo tanto, todavía tendrá que hacerlo, para sacar esa determinación salarial de Davis-Bacon e incorporarla. Y también quiero enfatizar que la disposición permite que el Departamento de Trabajo adopte al por mayor las tarifas estatales y locales para una localidad en particular, pero no permite que una agencia o contratista use una tarifa para una clasificación de una determinación salarial estatal o local si esa clasificación falta en la determinación salarial Davis-Bacon aplicable. Ha habido mucha confusión al respecto. Esto no es, lo siento chicos. Esto no sustituye el proceso de conformidad.

Speaker 2 00:15:49 Esta disposición no dice, Oye, si, si necesitas saber qué tarifa pagar a un trabajador del hierro, y no hay una tarifa de trabajador del hierro en la determinación salarial de Davis-Bacon, pero hay una determinación salarial estatal o local para esa localidad, puedes simplemente sacar la tarifa del trabajador del hierro de eso. Es decir, no es así como funciona en esa circunstancia. Si no hay, no hay una tasa para una clasificación en la determinación del salario, aunque diré que hemos hecho algunos cambios para reducir el número de veces que eso sucede, pero aún tendrá que seguir el proceso de

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

conformidad. Por lo tanto, la adopción de tarifas estatales o locales es un cambio muy grande. Es un cambio muy importante, pero es, es realmente un cambio en el proceso interno del DOL, no es algo que permita a las agencias o contratistas cobrar las tarifas estatales o locales por su cuenta.

Speaker 2 00:16:44 Vaya, la tecnología. Aquí vamos. Bien. Además, solo quería mencionar rápidamente los ajustes periódicos de tarifas, que es otro tema sobre el que hemos recibido algunas preocupaciones y algunas preguntas sobre las regulaciones anteriores. Si las tarifas negociadas colectivamente prevalecieron para las clasificaciones en esa determinación salarial. Por lo tanto, si las tarifas sindicales prevalecieran, esas tarifas podrían actualizarse, anualmente, cada vez que el convenio colectivo de ese sindicato que prevaleciera cada vez que sus tarifas se actualizaran, podrían enviarnoslas, y actualizaríamos las tarifas en la determinación del salario. Pero si tuviéramos que usar una tasa promedio en la determinación de salarios, esas tasas que son identificadas por SU en la determinación de salarios, no tendríamos forma de actualizarlas hasta que hiciéramos una nueva encuesta y publicáramos una nueva determinación de salarios. Por lo tanto, la regla final soluciona eso. Ahora estamos autorizados a hacer ajustes periódicos a las tasas salariales vigentes y obsoletas.

Speaker 2 00:17:47 Incluso si son sus tasas de encuesta, podemos indexarlas cada tres años. Y eso evitará que las tarifas se vuelvan obsoletas. Eso los mantendrá actualizados. En general, eso significa que, con el tiempo, esas tasas aumentarán, y aún podremos hacer que esos aumentos se lleven a cabo incluso si no obtenemos suficientes datos de encuestas para publicar realmente una nueva determinación salarial actualizada. Por lo tanto, este también es un cambio emocionante. Es un cambio de proceso interno, pero hemos recibido muchas preguntas e inquietudes de agencias que están preocupadas por tener que hacer la indexación. Por lo tanto, tienen una determinación salarial que incorporaron en sus contratos actuales, y les preocupa que ahora, a partir del 23 de octubre, tengan que revisar e indexar las tarifas y aumentarlas en todos sus contratos, o que vayamos a cambiar todas las tarifas y todas nuestras determinaciones salariales el 23 de octubre.

Presentador 2 00:18:45 Y esas nuevas tarifas van a tener que incorporarse a todos los nuevos contratos. Y eso, solo quiero enfatizar, ese no es realmente el caso. Sí, va a haber indexación de algunas tarifas desactualizadas, pero de nuevo, esas son actualizaciones que se implementarán gradualmente. Solo desearía que tuviéramos los recursos para poder ver todos los condados y todos los estados en todas las categorías de construcción en todo el país y, en el transcurso de un mes, averiguar qué tasas salariales deben indexarse y desplegarlas todas a la vez. Pero realmente no <nos reímos>. Ese es un proceso que va a llevar algún tiempo, algún tiempo. Y estamos analizando el despliegue y asegurándonos de que se haga de manera gradual para que no haya un impacto repentino en ningún área local o tipo de contrato. Por lo tanto, verá esas actualizaciones sobre las determinaciones salariales gradualmente con el tiempo, pero no todas van a surtir efecto. Y las tasas salariales no se van a actualizar de repente como este año. Va a ser un proceso gradual.

Presentador 2 00:19:57 la otra disposición de la que quería hablar en la primera parte antes de pasar a algunas de las disposiciones que se relacionan con la cobertura de Davis-Bacon y el cumplimiento y la supervisión de Davis-Bacon, que sé, sé que todos ustedes tendrán, probablemente tengan algunas preguntas sobre la actualización de las determinaciones salariales después de la adjudicación del contrato. Entonces, lo primero que quiero enfatizar es, ya sabes, la regla general de larga data de que una vez que se incorpora una determinación salarial en un contrato, es bueno durante la vigencia del contrato. Esa sigue siendo la regla general. La actualización de las determinaciones salariales después de

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

la adjudicación del contrato seguirá siendo limitada. En realidad, solo habrá tres circunstancias en las que las determinaciones salariales deban actualizarse después de la adjudicación del contrato. Así que, de nuevo, es posible que hayas oído que va a haber actualizaciones, va a haber actualizaciones anuales, va a haber algunas actualizaciones después de la adjudicación del contrato, pero son limitadas.

Speaker 2 00:20:54 Y algunas de estas actualizaciones ya eran necesarias en virtud de nuestra guía actual. Por lo tanto, las dos primeras situaciones se aplican a todos los tipos de contratos en ciertas circunstancias limitadas. Y esos son los que se discuten en esta diapositiva. Por lo tanto, si tienes un contrato o una orden, como una orden de tarea o una orden de compra, y celebras ese contrato, incorporas la determinación del salario, todo va bien, pero luego, después de que se adjudica la orden de contrato, realizas un cambio sustancial en esa orden de contratista. Así que ahora se requiere que el contratista haga una construcción sustancial adicional que no estaba dentro del alcance original del trabajo. La determinación salarial debe actualizarse a la determinación salarial que está vigente en la fecha en que se modificó el contrato para realizar ese cambio sustancial. Así que esa es nuestra guía actual, esa es nuestra guía existente. Esa es ahora la regla final. Por ejemplo, si cambias tu contrato para agregar un montón de trabajo o para cambiar la naturaleza del trabajo que se está realizando, tendrás que actualizar la determinación del salario en ese momento.

Presentador 2 00:22:00 Y la determinación salarial actualizada no se aplicará retroactivamente, pero se aplicará al trabajo que quede para el resto de ese proyecto. A partir de ese momento, ese contrato cambió. En segundo lugar, si tienes un contrato que incluye el ejercicio de opciones, ¿no? Ha negociado previamente opciones para prorrogar el contrato. Cuando, cada vez que una agencia ejerza una opción para prorrogar un contrato, la determinación salarial en ese contrato debe actualizarse. De nuevo, eso no es nuevo, ¿verdad? Tenemos el memorándum 1 57 de todas las agencias, que ya proporcionaba orientación a tal efecto. Ahora está incluido en el reglamento. Por lo tanto, es regulatorio, está codificado, pero no es nuevo.

Speaker 2 00:22:49 el tercer tipo de actualización que se va a requerir para las determinaciones salariales después de la adjudicación del contrato, es la actualización anual. Por lo tanto, es posible que haya escuchado que ahora los contratos tienen que tener sus determinaciones salariales actualizadas anualmente, pero esto solo se aplica a ciertos tipos específicos de contratos. Por lo tanto, estos van a ser contratos que se extienden durante un período de tiempo. A veces puede ser un período de tiempo bastante largo. y Davis-Bacon, a veces conseguimos incluso contratos de 50 años. Los contratos pueden ser muy largos, pero ese período de tiempo no está vinculado a la finalización de ningún proyecto o elemento de construcción en particular. Por lo tanto, estamos hablando de contratos como la entrega indefinida, los contratos de cantidad indefinida, los contratos de mantenimiento y operación a largo plazo, que también requieren que el contratista realice reparaciones o alteraciones. Algunos contratos de privatización son así. Estamos hablando de contratos en los que se adjudica un contrato y se les dice a los contratistas, no sé exactamente qué trabajo hay que realizar, pero se está acordando que durante este período de tiempo extendido, si surge algún trabajo, podría ser un trabajo de un tipo particular, pero aún así, si surge algún trabajo, lo va a hacer en función de este precio acordado, ¿Derecha?

Speaker 2 00:24:12 Entonces, cuando adjudicas el contrato, no sabes cuál va a ser exactamente el trabajo. No sabes cuándo va a ocurrir exactamente. Lo que lo hace un poco difícil para fines de determinación de salarios, ¿verdad? Y las agencias no necesariamente tienen que incluir opciones en esos contratos, o a veces esos contratos tendrán opciones, pero el período base y los períodos de opción

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

serán muy largos, mucho más largos que un año, cinco años, 10 años. Por lo tanto, esas determinaciones salariales deben actualizarse en esos contratos porque reflejan el hecho de que son contratos a muy largo plazo y que realmente no se sabe cuándo comenzará la construcción, cuándo se adjudicarán esos contratos. Pero la forma en que se han actualizado las determinaciones salariales en esos contratos ha sido muy inconsistente en todos los tipos de proyectos en todas las agencias. Geográficamente, ha habido mucha inconsistencia. Por lo tanto, la regla final ahora requiere que las agencias actualicen las determinaciones salariales aplicables para esos tipos de contratos, pero solo esos tipos de contratos anualmente en la fecha de aniversario del contrato.

Speaker 2 00:25:21 ¿De acuerdo? A menos que obtenga la aprobación por escrito del DOL para hacerlo de manera diferente, esa determinación salarial actualizada, se actualizará en el contrato maestro. Y luego, si se trata de un contrato que utiliza órdenes de tarea u órdenes de compra u otros documentos similares para dirigir al contratista, está bien, este es el elemento específico de trabajo que quiero que haga en este momento, esa determinación actualizada de WEI fluirá hacia cualquiera de esas órdenes de tarea u órdenes de compra que se inicien o adjudiquen durante ese año. Y luego se bloqueará para el orden de la tarea, ¿verdad? Se aplicará hasta que se complete ese orden de tarea, incluso si el orden de tarea tarda más de un año, a menos que el orden de tarea tenga uno de esos dos cambios de los que hablamos en la diapositiva anterior. El orden de tareas tiene un cambio sustancial en su alcance, tiene el ejercicio de opciones. Por lo tanto, este cambio se aplica a los contratos existentes, pero solo a los contratos de ese tipo de entrega indefinida, tipo de cantidad indefinida.

Speaker 2 00:26:24 pero incluso si tiene contratos de ese tipo que existen, las disposiciones finales relativas a la actualización solo se aplican a ese contrato. Si es de duración indefinida, como la adjudicación del contrato, no tiene una fecha de finalización concreta, no se sabe cuánto va a durar, o si queda más de un año en el periodo de ejecución de ese contrato. En esas circunstancias, las agencias contratantes, como las LEA, tendrán que modificar sus contratos para incluir esos procedimientos de actualización anual en el plazo de un año a partir de las fechas de entrada en vigor. Por lo tanto, tienes hasta el 23 de octubre de 2024 para cambiar esos contratos y poder hacer esas actualizaciones anuales. Y luego, en cualquier nuevo contrato que se adjudique, desde el 23 de octubre, en adelante, debe tener esas disposiciones. Y hay que hacerles saber a los contratistas que este es uno de estos tipos específicos de contratos que requiere actualizaciones anuales de determinación de salarios.

Speaker 2 00:27:27 Vamos a actualizar estas determinaciones salariales anualmente, pero para la mayoría de sus contratos, no va a tener que hacer actualizaciones anuales. Y yo, solo quiero enfatizar eso de nuevo, porque hemos recibido muchas preguntas como, Oye, tengo un proyecto para, ya sabes, un edificio de oficinas para una escuela para, ya sabes, una planta de servicios públicos para todos estos diferentes tipos de proyectos, y me va a llevar más de un año construirlo. ¿Voy a tener que actualizar las determinaciones salariales cada año? No, no eres ese tipo de proyecto en el que entras en un contrato y cuando entras en el contrato, puedes decirle al contratista, este es el trabajo que quiero que hagas. Aquí es cuando espero que lo hagas. Esto es lo que te estoy pagando por ello. ese tipo de contrato estereotipado, en cierto modo, no requiere una actualización anual. Son solo esos, esos contratos indefinidos y de larga duración los que requieren esa actualización anual.

Presentador 2 00:28:29 ¿De acuerdo? Así que esa fue la velocidad de los cambios en la forma en que nosotros, como determinaciones, somos descubiertos y publicados por nosotros y cómo se incorporan. y ahora voy a pasar a proporcionar una descripción general de algunos de los principales cambios en

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

términos de cómo se aplica Davis-Bacon, a los contratos y algunos de los cumplimientos, procedimientos, y también algunas de las formas en que ustedes pueden realizar la supervisión y que podemos hacer cumplir juntos los requisitos de Davis Beacon. Entonces, la mayoría de los cambios de los que voy a hablar de aquí en adelante, solo como referencia, van a estar en la quinta parte del 29 CFR, ¿verdad? Entonces, el primer cambio que quiero mencionar es algo grande. En una ocasión, ya sabes, las agencias, incluidas las LEA, aunque muy raramente, pueden no incluir las cláusulas contractuales o las determinaciones salariales en los contratos de cobertura de Davis-Bacon, o a veces se cometen errores, y las determinaciones salariales incorrectas se incluyen en un contrato.

Speaker 2 00:29:36 Las regulaciones anteriores sí lo ordenaban. Cuando eso sucede, las agencias como las LEA necesitan incorporar las cláusulas contractuales faltantes o las determinaciones salariales en sus contratos de forma interactiva. Así que volvamos al principio del contrato, pero las regulaciones anteriores no abordaban realmente lo que sucede si, si por cualquier razón, una agencia no hace esa corrección. Y así, debido a esa falta de precisión, digamos, para algunos contratos que dieron lugar a que la división de salarios y horas no pudiera hacer cumplir los requisitos salariales prevalecientes, lo que dio lugar a que los trabajadores no recibieran los salarios prevalecientes que les correspondían. Así que, obviamente, eso era motivo de preocupación. Y la regla final cambia eso. y por lo tanto, ahora la regla final establece específicamente que incluso cuando las cláusulas contractuales o las determinaciones salariales no se incluyen en un contrato en el que ese contrato está cubierto por los requisitos salariales prevalecientes de Davis-Bacon, esas cláusulas, y esa determinación o determinaciones salariales, dependiendo del contrato, todavía se aplican de todos modos como cuestión de derecho, seguirán aplicándose retroactivamente al comienzo del contrato.

Speaker 2 00:30:52 Así que, en esencia, al igual que los requisitos de Davis-Bacon ahora van a ser como los requisitos de horas extras, incluso si se dejan fuera de un contrato, incluso si la determinación del salario se deja fuera de un contrato, todavía vamos a poder hacer que se cumpla, ya sea que esté allí o no. Ahora, obviamente, vamos a hacérselo saber a la agencia, ¿verdad? Si estamos investigando un contrato que fue celebrado por una LEA, la división de salarios y horas aún hará una solicitud a la LEA diciendo, oye, esto, este contrato estaba cubierto. Faltan cláusulas, falta una determinación salarial. Vaya, esta fue la determinación salarial incorrecta. Debería haber sido más reciente, de otra categoría, independientemente de los errores que nos pasen a todos. Y la agencia aún tendrá 30 días para hacer ese cambio, tal como lo hacen bajo la regulación anterior. Incluso si ese cambio no se realiza al final de esos 30 días, las cláusulas y las determinaciones salariales seguirán implicando, y podremos hacerlo cumplir donde se aplique esta disposición de la ley de la ley. y, y la nueva disposición de 29 CFR 5.5 E lo especifica, el contratista principal aún tiene que ser compensado por cualquier aumento resultante en las tasas salariales de acuerdo con la ley aplicable.

Speaker 2 00:32:13 Por lo tanto, si una agencia como una LEA hubiera tenido que proporcionar una compensación al contratista si hubiera incorporado retroactivamente las cláusulas y las determinaciones salariales a través de una acción contractual, como se indica, la agencia también tendrá que proporcionar una compensación si las cláusulas y las determinaciones salariales tienen que ser incorporadas por nosotros como una cuestión de derecho. Así que solo quiero enfatizar este cambio porque no solo hace que la aplicación sea más sencilla, sino que también hace que sea aún más importante que si tiene alguna pregunta sobre si un contrato está cubierto o si una determinación salarial es correcta, la envíe a su agencia estatal, la envíe al Departamento de Trabajo, Obtenga respuestas a esas preguntas lo antes posible. O si un contratista viene a usted con preguntas y dice, oye,



Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

creo que esta es la determinación salarial incorrecta, ya sabes, creo que hay un problema aquí. Investiga esto lo más rápido posible. Porque si, si se cometió el error y Davis-Bacon aplica, aunque no esté en el contrato, seguirá siendo exigible. Y, por lo tanto, potencialmente podría haber, alguna, alguna responsabilidad monetaria allí. Así que, por favor, si tiene alguna pregunta sobre la cobertura, tráigala a nosotros o a su estado, comuníquese con el Departamento de Educación lo antes posible. Porque queremos asegurarnos de que esas preguntas sean respondidas.

Presentador 2 00:33:50, ¿también quiere hablar de un cambio que ocurrió en la regla final con respecto al sitio de trabajo? con arreglo a la normativa anterior, una parte significativa de un edificio u obra, como, por ejemplo, por ejemplo, que se estaba construyendo una unidad de construcción modular en otro emplazamiento, ese emplazamiento sólo se consideraba un emplazamiento de obra a efectos de Davos Beacon, al igual que los requisitos salariales vigentes sólo se aplicaban a ese emplazamiento si se establecía específicamente para ese proyecto del contratista, que era una definición bastante estrecha. Y la regla final amplía un poco esa definición para decir que esos sitios, esos sitios secundarios, donde se está construyendo una parte significativa de ese edificio u obra se considerarán un sitio de trabajo, incluso si no se establecen específicamente para ese proyecto, siempre y cuando ese sitio existente se dedique exclusiva o casi exclusivamente a ese proyecto durante un período de tiempo.

Speaker 2 00:34:48 Entonces, un período de tiempo, estamos hablando de un período de semanas o meses o más, no cuando un sitio que funciona para múltiples proyectos y múltiples clientes, ya sabes, simplemente cambia su capacidad de producción a un solo proyecto durante unas horas o unos días porque los plazos, los plazos se resuelven, en una parte significativa del proyecto. Una vez más, estamos hablando de una o más partes o módulos completos del proyecto de construcción terminado, pero eso incluye unidades modulares o habitaciones o unidades de construcción modulares, cuando están destinadas a un uso específico en ese edificio u obra y solo requieren instalación o montaje final en el sitio. Por lo tanto, no estamos hablando de componentes prefabricados o piezas o materiales que están disponibles para el público en general, sino que estamos hablando de, ya sabes, partes sustanciales de un proyecto de construcción. No quiero dedicar demasiado tiempo a esto, pero sí quería señalar este cambio en la medida en que se utilizan unidades modulares o estructuras similares para proyectos de distritos escolares.

Speaker 2 00:35:47 Entonces, por ejemplo, agregan una unidad modular a la propiedad de la escuela para poder agregar algunas aulas en un edificio separado del edificio principal de la escuela. Creo que al menos tres escuelas en las que mi <risas>, mis tres hijos han ido a diferentes escuelas en su tiempo, al menos tres de esas escuelas tenían ese tipo de edificios modulares solo por los requisitos de espacio. o al usar una unidad de construcción modular para proporcionar algunas instalaciones deportivas fuera del edificio de la escuela o, o algún proyecto similar. quería asegurarse de que todo el mundo estuviera al tanto de este cambio, ya que si se cumplían los requisitos y la definición del sitio secundario, los requisitos salariales vigentes se aplicarían en la instalación donde se construyeron las unidades modulares. Así que, de nuevo, si tiene un proyecto en el que se están utilizando unidades modulares y hay alguna duda sobre si la instalación donde se están construyendo esas unidades modulares va a ser un sitio secundario del trabajo, por favor envíenos esas preguntas lo antes posible en el proceso de contratación para que podamos ayudarlo a precisarlo.

Speaker 2 00:36:58 También quiero hablar un poco sobre cómo la regla final habla sobre la cobertura de los conductores, particularmente los conductores que entran y salen del sitio, que es el caso de muchos

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

tipos diferentes de proyectos de construcción. Y la regla final hizo algunos cambios hasta cierto punto, incorporó una guía de larga data, pero hizo algunos cambios. Por lo tanto, solo quiero repasarlos brevemente porque, nuevamente, los conductores que entran y salen del sitio son muy comunes en diferentes tipos de proyectos de construcción, y es un área en la que la supervisión de la agencia contratante probablemente será muy útil. Por lo tanto, para mis LEA especialmente que están viendo a muchos conductores de camiones en nóminas certificadas o tal vez no están viendo a muchos conductores de camiones en nóminas certificadas, pero saben, por su supervisión del proyecto, que hay muchos conductores de camiones por ahí, esto es algo que puede ser importante.

Speaker 2 00:37:54 Por lo tanto, la regla final incorpora nuestra guía de larga data. Los conductores de camiones que realizan trabajos para un contratista o subcontratista de construcción, lo que incluye una empresa de camiones o transporte que subcontrata a un contratista si su trabajo requiere que entren y salgan del sitio, como cuando los conductores recogen materiales fuera del sitio para llevarlos al sitio, o tal vez recogen escombros del sitio de construcción, Ya sabes, las cosas que ya no son necesarias de la demolición o, cualquiera que sea el caso, y transportarlas fuera del sitio, esos conductores están cubiertos por todo el tiempo que pasan en el sitio para esos viajes. Siempre que ese tiempo sea mayor que el de minimis, el de minimis suele ser de unos pocos minutos, ¿verdad? Y eso, de nuevo, es una guía de larga data. La regla final discute, y el preámbulo es que al determinar si el tiempo de un conductor en el sitio es más que el mínimo, no solo estamos mirando la cantidad de tiempo por viaje.

Speaker 2 00:39:01 Está viendo ese tiempo en conjunto en un día típico o una semana laboral típica. Entonces, si un conductor pasa tal vez, ya sabes, 10 minutos por viaje en el sitio, pero en el transcurso del día ha hecho 15 viajes dentro y fuera del sitio, vas a ver ese tiempo total, oh, eso, que pasó en total, digamos 175 minutos en el sitio. Son casi tres horas. Eso no es de minimis, ¿verdad? Esa es una parte bastante sustancial de la jornada laboral. Por lo tanto, la regla final es clara en cuanto a que ese tiempo es agregado. Por lo tanto, si tienes contratistas que tienen conductores que entran y salen del sitio que dicen, oye, solo pasan un tiempo mínimo en el sitio, y dices, están aquí todo el tiempo. Están haciendo todo tipo de viajes, están haciendo, ya sabes, 40 o 50 viajes a la semana, ahora puedes señalarles la regla final, la discusión del preámbulo para que puedas mostrarles que este tiempo tiene que ser agregado.

Speaker 2 00:40:04 Tienes que hacer un seguimiento de esto. porque necesitamos poder ver cuánto tiempo pasan en el sitio en conjunto. Lo cual no es tanto un cambio, pero no estaba en el reglamento. Por lo tanto, a veces era difícil hacer ese argumento. Sé que para los contratistas ahora, hay una excepción, para la cobertura de conductores de camiones. Entonces, a diferencia de los conductores que trabajan, para los contratistas que realmente están haciendo la construcción en el sitio, los conductores que trabajan para proveedores de materiales de buena fe generalmente no han estado cubiertos por Davis-Bacon, incluso cuando vienen al sitio para entregar materiales. hay muchos casos judiciales y no voy a entrar aquí, pero simplemente no se consideran contratistas. Pero ha habido mucha confusión en cuanto a cuándo se considera que un conductor trabaja para un proveedor de materiales y cuándo trabaja para un contratista de construcción.

Speaker 2 00:41:02 Y así, en un intento de resolver esta confusión, la regla final tiene una definición de proveedor de materiales y muchas discusiones en el preámbulo sobre cómo aplicar esa definición. Y entonces, aquí está la conclusión. R, una empresa solo va a ser un proveedor de materiales si su único trabajo relacionado con ese contrato es entregar materiales o suministros y realizar actividades que son puramente incidentales a esa entrega. Entonces, cargar y descargar, esperar, ya sabes, para poder

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

descargar o descargar y hacer la entrega. Puede incluir la recogida de materiales, pero solo como parte de una entrega. Entonces, ya sabes, un proveedor de materiales realiza una entrega como parte de esa entrega. Tal vez haya empaques u otros materiales que ya no sean necesarios, y se los lleven consigo, eso está bien. Pero la entidad que solo recoge y transporta materiales no es un proveedor de materiales. Soy contratista de construcción. Contraté a una empresa de camiones para que viniera y transportara mis escombros a un vertedero o a algún otro lugar. Esa empresa de transporte no es un proveedor de materiales. No están haciendo entregas, solo están quitando cosas. Por lo tanto, solo estamos hablando de empresas cuyo único trabajo es hacer entregas.

Speaker 2 00:42:20 Si los trabajadores de una empresa realizan algún trabajo de construcción en el sitio, aunque esa empresa no solo se limita a hacer entregas, sino que está haciendo construcción. Ya no se va a considerar un proveedor de materiales, y sus trabajadores van a estar cubiertos por todo el tiempo que pasen en la obra. De nuevo, siempre y cuando sea más que de minimis. En nuestro anterior orientación, para las empresas que afirmaban ser proveedores de materiales tenían un umbral del 20 % de margen de maniobra, podían dedicar hasta el 20 % de su tiempo a realizar la construcción, y aún así permitiríamos que la empresa se considerara un proveedor de materiales que ya no existe. Ya no hay un umbral del 20% para los conductores, incluso si conducen para un proveedor de materiales, si están haciendo obras en el sitio, no están trabajando para un proveedor de materiales y están cubiertos. Si no están haciendo la construcción en el sitio, lo único que están haciendo es la entrega.

Presentador 2 00:43:17 No están trabajando para un contratista de construcción y no están cubiertos. Entonces, esa es realmente la distinción. y solo quería destacar esos cambios o, hasta cierto punto, aclaraciones sobre estas dos diapositivas, porque sé que la cobertura de los camioneros ha sido un área en la que ha habido mucha confusión. Esperemos que estos cambios en la regla final lo hagan más fácil de entender, que sea claro a largo plazo. Pero algo de esto va a ser nuevo para los contratistas, especialmente eso, la eliminación del umbral del 20%. Entonces, cuando hay proyectos de construcción que involucrarán a conductores de camiones que entran y salen del sitio, y nuevamente, muchos proyectos lo hacen, este es realmente un buen lugar donde se puede necesitar un poco de supervisión y orientación adicional para asegurarse de que los contratistas en estos proyectos estén pagando a sus conductores correctamente, ¿verdad? Esta es un área en la que se debe prestar un poco más de atención, como dije, a esas nóminas certificadas para decir, Hmm, ¿dónde están los conductores <risas>? Sé que ustedes han estado retirando escombros o, o lo que sea, el trabajo puede ser, pero no veo a los conductores en la nómina certificada. Un poco de seguimiento podría ser útil, especialmente mientras los contratistas se acostumbran a estos cambios.

Speaker 2 00:44:37 La regla final también tenía una definición que incluía una nueva definición para contratista principal. Con la norma anterior, no había definición. Esto podría ser realmente problemático, cuando más de una entidad tenía responsabilidad sobre el proyecto de construcción, tenemos una definición, ahora es cualquier persona o entidad que celebra el contrato con la agencia y también los accionistas mayoritarios o miembros de la entidad que tiene el contrato principal si es una empresa conjunta o una sociedad incluye las empresas conjuntas o socios. Si una empresa celebra un contrato como un desarrollador, pero contrata a otro contratista, como un contratista general, y delega la responsabilidad de supervisar toda la construcción de ese contratista general, también se le considerará un contratista principal. Esto no va a ser importante para todas ustedes, para las agencias estatales y las LEA, porque realmente amplía el alcance de la responsabilidad. Así, por ejemplo, hay violaciones en un contrato. la LEA celebró ese contrato con una empresa conjunta que se formó específicamente para ese

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

proyecto, ¿verdad? Y por la razón que sea, digamos que la retención cruzada es necesaria para obtener los salarios atrasados de los trabajadores. No queda suficiente dinero en ese proyecto para el pago atrasado de los trabajadores. Vamos a tener que retener fondos de otro contrato con el mismo contratista principal.

Speaker 2 00:46:05 Podemos solicitar y exigir la retención cruzada de otros contratos en poder de cualquiera de los contratistas principales. Por lo tanto, no solo esa empresa conjunta, sino cualquiera de las empresas que formaron la empresa conjunta que eran socios en esa empresa conjunta, podríamos potencialmente excluir a cualquiera de ellas si las circunstancias lo justificaran. Por lo tanto, todos esos contratistas principales son responsables de su cumplimiento y el de su subcontratista. Pero hemos recibido algunas preguntas. ¿Significa esto que cada uno de los contratistas principales tiene que presentar nóminas certificadas? No. Los contratistas que han contratado trabajadores para realizar el trabajo en el contrato, presentaremos la nómina certificada de sus trabajadores. Pero si estos contratistas principales bajo estas nuevas definiciones no tienen trabajadores en el proyecto, no presentarán nóminas certificadas, lo cual está de acuerdo con la práctica actual. Muy bien, muévelo, trata de acelerar un poco.

Speaker 2 00:47:05 Llegamos a algunos de los cambios importantes en las reglas finales, transmitiendo la cobertura. ¿Quieres hablar sobre algunos de los cambios relacionados con el cumplimiento de la supervisión? Estas, en su mayoría la regla final, no cambiaron los requisitos en cuanto a cómo deben pagarse los salarios prevaletentes. pero hubo algunos cambios en el mantenimiento de registros, disposiciones de nómina certificada, sobre los que los contratistas pueden tener preguntas o sobre las que todos ustedes pueden tener algunas preocupaciones que yo quise abordar. Por lo tanto, los contratistas ahora deben mantener los últimos números de teléfono y direcciones de correo electrónico conocidos de los trabajadores como parte de sus registros. Ya se les exigía que mantuvieran su última dirección física conocida. Y en esta <risa> moderna de, ya sabes, las comunicaciones, ahora también tienen que mantener números de teléfono y direcciones de correo electrónico. No deberían incluirlos en la nómina certificada, pero sí tienen que mantener un registro de ellos.

Speaker 2 00:47:58 esta información es con frecuencia realmente necesaria para poder realizar suficientes entrevistas para establecer si los contratistas cumplen con los requisitos salariales vigentes. A medida que avanzan los proyectos. Algunos, algunos contratistas ya no están trabajando en el sitio. Algunas categorías de clasificaciones de trabajadores ya no están en el sitio porque sus trabajadores se desempeñaron antes en el proyecto. Por lo tanto, con frecuencia necesitamos poder contratar a trabajadores que ya no están en el sitio. Por lo tanto, esto es muy importante. La norma final también aclara que los contratistas deben conservar copias de sus contratos, sus subcontratos, modificaciones de contratos y otros documentos similares. Eso se basa en la experiencia de aplicación del DOL. Los contratistas y subcontratistas que mantienen estos documentos generalmente tienen menos problemas con el flujo hacia abajo de sus cláusulas y determinaciones salariales utilizando determinaciones salariales incorrectas, otros problemas como ese. Por lo tanto, les estamos exigiendo que mantengan esos contratos y subcontratos. Eso no significa que no le pediremos a la LEA que también nos proporcione copias de su contrato. A veces puede ser muy útil ver si lo que el contratista nos proporciona coincide con lo que la agencia realmente emitió. Pero los contratistas están obligados a mantener estos documentos.

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

Speaker 2 00:49:20 La regla final también aclara que los contratistas deben mantener todos sus registros requeridos durante un período de al menos tres años después de que se haya completado todo el trabajo en el contrato principal, incluso si esto resulta en que los registros tengan que conservarse durante un período superior a tres años. Y este requisito también se aplica a los subcontratistas. Por lo tanto, incluso si el trabajo de un subcontratista se completa en un punto anterior del proyecto, todavía tiene que tres años después del final del trabajo en el proyecto en su conjunto, todavía está allí, período para la retención de registros. Y la regla final aclara que este es también el mismo período de tiempo en el que las agencias son responsables de mantener los registros que deben mantener. Por lo tanto, los documentos del contrato, las nóminas certificadas, etc., se conservan durante al menos tres años después de que se complete todo el trabajo en el contrato principal.

Speaker 2 00:50:10 una cosa adicional que quería mencionar en relación con los registros y los plazos, aunque no con los plazos de retención de registros. La regla final también deja muy claro que si un contratista no proporciona los registros requeridos dentro de un plazo razonable de una solicitud de salario por hora, el contratista está excluido. Se les prohíbe tratar de usar esos registros más adelante, digamos en una audiencia de retención o alguna otra similar, procedimiento de inhabilitación y demás. Entonces, si bien esta es una sanción que solo puede ser aplicada por la división de horas de la legión de salarios, si tienen contratistas que no responden a sus solicitudes de registros, porque ustedes también pueden solicitar registros, ¿verdad? Si está revisando la nómina certificada y dice, tengo algunas preguntas sobre cómo se están haciendo estas contribuciones de beneficios complementarios o, vaya, esas horas en estas nóminas certificadas no se ven bien. Es decir, puedes pedir estos registros que están obligados a proporcionar.

Presentador 2 00:51:11 y si está haciendo estas solicitudes y no responden, por favor documente eso, los contratistas ya están sujetos a retención y potencialmente inhabilitación por no proporcionar esos registros a su solicitud o a la nuestra. Pero eso, esa documentación de falta de respuesta también puede ayudar a demostrar que, oye, este contratista tenía un amplio aviso de que estaba obligado a proporcionar dichos registros. Todavía no lo han hecho, ni siquiera ahora que todos ustedes nos han pedido que entremos y los solicitemos. Se trata de una circunstancia en la que dicha sanción puede ser procedente. Así que, por favor, haz un seguimiento de esa falta de respuestas cuando las recibas. Un par de cosas sobre las nóminas certificadas también. Probablemente todos sepan que tenemos una guía de larga data de que las nóminas certificadas deben firmarse con una firma manuscrita o una firma electrónica válida, no solo con un escáner. Una copia de una firma. Para todos ustedes que le han dicho eso a un contratista y que un contratista le ha dicho, bueno, ¿dónde dice eso en las regulaciones?

Speaker 2 00:52:12 Ahora dice que en las regulaciones en 29 CFR, 5.5, A tres dos E., así que ahora tiene esa cita para mostrarlos. Y el preámbulo también tiene una discusión sobre lo que es una firma electrónica legalmente válida. Es decir, cualquier proceso electrónico que indique la aceptación de la nómina certificada e incluya un método electrónico para verificar la identidad del firmante. Esa última parte es lo que les falta a los escaneados y copiados <risa>, al igual que los escaneos y las copias de las firmas. Pero, de nuevo, eso es muy común. Muchos programas lo tienen. Adobe PDF lo tiene para llover en voz alta, muy fácil de hacer para el contratista, y ahora puedes mostrarlos en la normativa donde se requiera.

Speaker 2 00:52:56 La regla final también incluye el lenguaje ahora para, para las agencias. Y podrían ser agencias de financiamiento federal como el Departamento de Educación o receptores como las agencias

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

estatales o las LEA. En cualquier lugar que todos puedan tener, los contratistas presentan la nómina certificada a través de un sistema electrónico basado en la web. Siempre hemos fomentado que, aunque no los requerimos porque no somos nosotros los que tenemos que conseguirlos. Pero la regla final, hace eso, hace esa opción, dentro de la regla misma y proporciona algunos criterios. Por lo tanto, ahora dice expresamente, oye, la presentación electrónica todavía requiere esa firma electrónica legalmente válida. La agencia tiene que permitir otros métodos de presentación si un contratista no puede usar o acceder a un sistema electrónico. Por lo tanto, ya sabes, se deben hacer ajustes razonables. Y este sistema electrónico utilizado tiene que permitir, no solo a la agencia que estableció este sistema, sino también al contratista y a la división de salarios y horas poder acceder a esas nóminas certificadas. No necesariamente cuando quieran, pero al menos si se les solicita, de nuevo, durante al menos ese período de tres años después de que se haya completado su trabajo en su contrato principal. Pero si se cumplen esos requisitos, siéntase libre de hacer esos contratistas, presentar esas nóminas certificadas y cualquier sistema electrónico que desee, los sistemas electrónicos realmente pueden ser un gran beneficio para monitorear la nómina certificada.

Speaker 2 00:54:30 Oh, ya me he pasado de mi tiempo y lo siento. Voy a hablar de un par de mecanismos de aplicación muy rápidos que han cambiado en la norma final. La primera es la lucha contra las represalias. Quiero destacar esto porque es un gran cambio. Este es un cambio importante. Anteriormente, Davis-Bacon no tenía disposiciones contra las represalias para los trabajadores. Por lo tanto, si un contratista toma represalias contra un trabajador despedido y lo degrada, sea cual sea, porque el trabajador planteó una posible infracción, el contratista podría ser inhabilitado, tal vez incluso alguna aplicación penal si hubiera violaciones de Copeland AG involucradas. Pero no teníamos nada en nuestras regulaciones que ayudara al trabajador contra el que se habían tomado represalias, lo cual era una gran brecha. La regla final ha agregado esas protecciones contra las represalias. Por lo tanto, tienes el lenguaje muy legal en la diapositiva como referencia, pero la conclusión clave es que este lenguaje protector es muy amplio.

Presentador 2 00:55:25 Por lo tanto, las acciones de protección no son solo presentar una queja para presentar una queja a JER o plantear una posible violación a la LEA o al Departamento de Educación. También incluye plantear posibles problemas con un contratista o mencionar problemas salariales potenciales, potenciales y prevalecientes a otros trabajadores. Y las protecciones se aplican no solo a los trabajadores actuales, sino también a los solicitantes de empleo. Entonces, si pierdo la cabeza y solicito un trabajo como trabajador de la construcción, a pesar del hecho de que probablemente nos ejecutaría eléctricamente a todos, y me postulo como electricista y el contratista dice, bueno, te pagan estas, estas tasas salariales, que sé que son tarifas salariales laborales. Y yo digo, bueno, ¿no debería pagarle a los electricistas pagados? ¿Derecha? ¿No es este un trabajo de Davis-Bacon? Y el contratista dice, bueno, no contratamos a personas que sean exigentes con la forma en que se les paga en este contrato. Y sí, estoy citando un caso que tuve. Ahora ese solicitante de empleo también está protegido, ¿verdad? Y podemos obtener remedios para ese solicitante de empleo porque fue discriminado porque plantea el problema de salario prevaleciente de Davis-Bacon con el contratista.

Speaker 2 00:56:31 los recursos para las represalias son más amplios que los recursos típicos bajo los requisitos de Davis-Bacon. Podemos buscar no solo salarios atrasados, sino que también podemos buscar daños compensatorios por otras pérdidas que el trabajador pueda haber ocurrido. Y las acciones correctivas, como contratar a un trabajador o volver a contratarlo si fue despedido, rescindir las acciones disciplinarias, proporcionar referencias laborales mutuas, todo tipo de cosas que podemos, podemos

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

exigir para compensar a este trabajador si fue objeto de represalias. Por lo tanto, quiero enfatizar que, si cuando están supervisando sus proyectos, creen que han recibido represalias contra uno o más trabajadores, por favor, refiéranos ese problema lo antes posible porque ahora podemos hacer algo al respecto. Pero hay ciertos procedimientos de debido proceso que sí deben seguirse. Y además, todos los casos de represalias son casos potenciales del departamento. Por lo tanto, debe remitirse a nosotros de acuerdo con todos los memorandos de la agencia Miranda 180 2 y dos 15.

Speaker 2 00:57:30 Así que, por favor, envíenoslos si se encuentra con él. Y una última cosa de la que quería hablar. Un último cambio importante. En las regulaciones anteriores, había dos estándares diferentes para la inhabilitación. Uno para los contratos federales bajo la Ley Davis-Bacon, y luego otro estándar, un estándar más estricto, un estándar más difícil de cumplir para las violaciones de la ley relacionada. Proyectos financiados con fondos federales. Anteriormente, inhabilitó a un contratista por violaciones de Davis-Bacon en proyectos relacionados con ACT, como proyectos financiados por el Departamento de Educación. Teníamos que ser capaces de demostrar que el contratista ya no había cometido infracciones agravadas o deliberadas. Por lo tanto, la regla final ha armonizado los dos estándares de inhabilitación. En la actualidad solo existe una norma de INHABILITACIÓN, ya sea que el contratista haya incumplido sus obligaciones para con sus trabajadores o sus subcontratistas. Y la regla final también deja en claro que los contratistas principales con contratistas de nivel superior pueden ser inhabilitados por ignorar sus obligaciones con los subcontratistas.

Speaker 2 00:58:31 Siempre fue así, pero ahora se enfatiza. Por lo tanto, no fluir hacia abajo las cláusulas o las determinaciones salariales, de alguna manera dirigir o alentar a los subcontratistas a participar en, digamos, prácticas no conformes, etc. Entonces, por esta razón, si durante la supervisión de sus proyectos, ¿verdad?, encuentra que tiene un contratista en particular y repetidamente no está transmitiendo esas cláusulas o determinaciones salariales a sus subcontratistas. O te das cuenta, oye, cuando salgo al sitio, como si nunca tuvieran el cartel de Davis-Bacon y las determinaciones salariales publicadas para que sus trabajadores y sus subcontratistas las vieran, o hay un patrón de incumplimiento y sus subcontratistas ahora parecen tener el mismo tipo de violaciones que el Departamento de Policía nos envía para que podamos determinar si se justifica la inhabilitación por no tener en cuenta sus obligaciones con sus subcontratistas. Incluso si no tienen ningún trabajador en un sitio al que están pagando incorrectamente, pero lo hacen, están incumpliendo sus obligaciones con los subcontratistas y eso está teniendo un efecto negativo en el cumplimiento. Y luego, además, la regla final sí aplica que ese período de inhabilitación obligatoria de tres años a los actos relacionados. No han pasado tres años. Es un período de tres años. Ya no hay ninguna eliminación anticipada de la lista de inhabilitados.

Speaker 2 00:59:55 Así que esa fue la velocidad, en las más de 800 páginas. Esa es nuestra regla final. Obviamente, eso fue solo lo más destacado. Hay, sé que les di un par de recursos antes, un par de enlaces. Hay en diapositivas, algunos recursos adicionales donde puedes ir para obtener más información. Y lo siento, sé que hablé muy largo, pero si hay preguntas y la gente todavía quiere pasar el rato, fue una presentación tan corta cuando practiqué <risa> y luego estoy hablando con la gente y me emociono mucho, y se hace más largo. Lo siento.

Presentador 3 01:00:31 Bueno, Natalie, estamos en el momento, como dijiste <risas>. arrepentido. No, está bien. No, nosotros, realmente, realmente apreciamos esta gran presentación y su disposición a compartir su experiencia y tiempo con nosotros en el Departamento de Educación y con nuestros beneficiarios. pero debido a que estamos en el momento, lo que quiero sugerir es, si la gente tiene

Fecha: 06 de diciembre de 2023

Título: 120623-506570-DeptofEducation-Office-SpanishTranscript

preguntas, ¿por qué no las envían a sus buzones estatales y luego podemos hablar con Natalie y obtener algunas respuestas? Allí, un recordatorio, el buzón de correo de su estado es el nombre de su estado punto oe@ed.gov. Y así, como Wyoming punto oe@ed.gov. Por lo tanto, si puede enviar preguntas, a través de su correo estatal, le prometo que le daremos una respuesta. Y realmente apreciamos la asistencia de todos a esta reunión y especialmente el tiempo y el compartir de Natalie. Aprendí mucho y pensé que esto fue realmente útil y espero que tú también lo hayas hecho. Así que, gracias a todos. Gracias.

Presentador 2 01:01:31 Y sí, cualquier pregunta, obtendré respuestas lo antes posible.

Speaker 0 01:01:41 De acuerdo. Muchas gracias por unirse. Con esto va a concluir nuestra conferencia y ahora puedes desconectarte.