



DEPARTAMENTO DE LA  
**VIVIENDA**



# *PROGRAMA* **CDBGMIT**

*ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS  
GENERALES DE AMÉRICA*

*M A R Z O 2 0 2 3*

**Shirley Birriel Osorio**

Secretaria Asociada de Recuperación de Desastres  
División de Infraestructura

Departamento de la  
Vivienda de Puerto Rico



Requisitos de CDBG-MIT

# AGENDA

Programa para la Mitigación en la Infraestructura

Requisitos de cumplimiento federal para los fondos CDBG-MIT & CDBG-DR

# REQUISITOS & CALENDARIO HUD

# \$8.285MM

La totalidad de los fondos se tienen que utilizar durante el termino de 12 años  
(50% dentro de 6 años = \$4.14MM)



# CDBG-MIT PROGRAMAS

---

## PLANIFICACIÓN

**\$150M**

PROGRAMA DE RECOPIACIÓN  
DE DATOS DE RIEGOS Y ACTIVOS

PROGRAMA DE APOYO DE LA  
POLÍTICA DE MITIGACIÓN Y  
ADAPTACIÓN

PROGRAMA PARA AUMENTAR LA  
PLANIFICACIÓN Y LA  
CAPACITACIÓN

## INFRAESTRUCTURA & MULTISECTORIAL

**\$5.2MM**

PROGRAMA DE CARTERA DE  
INVERSIÓN EN DESARROLLO  
ECONÓMICO Y CRECIMIENTO –  
MITIGACIÓN EN LÍNEAS VITALES

PROGRAMA PARA LA  
MITIGACIÓN EN LA  
INFRAESTRUCTURA

RESERVA PARA EL PAREO DEL  
PROGRAMA DE SUBVENCIONES  
DE MITIGACION DE RIESGOS

RESERVA PARA EL CUIDADO DE  
LA SALUD

PROGRAMA DE INSTALACIONES  
COMUNITARIAS PARA LA  
RESILIENCIA ENERGÉTICA Y  
ABASTECIMIENTO DE AGUA  
(CEWRI):

MEJORAS DE RESILIENCIA  
ENERGÉTICA EN EL HOGAR

PROGRAMA DE INCENTIVOS

INSTALACIONES COMUNITARIAS

## VIVIENDA

**\$2.5MM**

PROGRAMA DE MITIGACIÓN  
PARA VIVIENDAS UNIFAMILIARES

PROGRAMA DE MITIGACIÓN  
PARA VIVIENDAS DE INTERÉS  
SOCIAL

PROGRAMA MULTISECTORIAL  
PARA LA MITIGACIÓN  
COMUNITARIA

# CDBG-MIT *REQUISITOS*

---

# 1

---

Deben cumplir con la **definición de actividades de mitigación de HUD**

# 2

---

Atender los **riesgos actuales y futuros identificados** en la Evaluación de las Necesidades de Mitigación de las zonas más afectada y necesitada (MID, por sus siglas en inglés)

# 3

---

Deben ser **actividades elegibles para CDBG en virtud del título I** de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 (HCDA) o de otro modo elegibles / aprobadas para una exención o requisito alternativo

# 4

---

Debe **cumplir un objetivo nacional**, incluidos criterios adicionales para las actividades de mitigación y los Proyectos Cubiertos (según la definición del HUD)

# LÍNEAS VITALES

---



**SEGURIDAD Y  
PROTECCIÓN**



**MATERIALES  
PELIGROSOS**



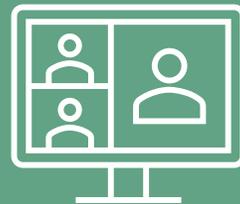
**ENERGÍA**



**ALIMENTOS,  
AGUA Y REFUGIO**



**SALUD Y  
MEDICINA**



**COMUNICACIONES**



**TRANSPORTE**

# VISIÓN

---



## REDUNDANCIA

MÚLTIPLES  
CONEXIONES



## ALTERNATIVAS

REDUCIR PUNTOS  
ÚNICOS DE FALLO



## INDEPENDENCIA

REDUCIR LOS  
FALLOS  
SISTEMÁTICOS



## COORDINACIÓN

COLABORACIÓN



## CONFIABILIDAD

PREDICTIBILIDAD  
DE SISTEMAS

# PRESUPUESTO

## INFRAESTRUCTURA

Programa para la Mitigación en la Infraestructura (INFRA-MIT)

**\$4,566,451,166**

**\$2,566,451,166**

Programa de Subvenciones de Mitigación de Riesgos (INFRA-HMGP)

**\$1,000,000,000**

Reserva para Instalaciones para el Cuidado de la Salud (INFRA-HEALTH)

**\$1,000,000,000**

## MULTISECTORIAL

Programa de Cartera de Inversión en Desarrollo Económico y Crecimiento – Mitigación en Líneas Vitales (IPG-MIT)

**\$628,816,696**

**\$628,816,696**

**63%**

DEL  
PRESUPUESTO  
TOTAL

# ESTATUS DE LOS *PROGRAMAS*

---



## **INFRA-MIT COMPETITIVO**

*LANZADO: 31 DE  
OCTUBRE DE 2022*

el proceso de solicitud  
cierra el 31 de marzo  
de 2023



## **INFRA-MIT ESTRATÉGICO**

*LANZADO: 11 DE ENERO  
DE 2023*

con la firma del primer  
Acuerdo de  
Subrecipiente el  
Proyecto PR-10



## **INFRA-MIT SALUD**

*LANZAMIENTO  
PROGRAMADO PARA  
MARZO 2023*



## **HMGP PAREO GLOBAL**

*LANZADO: 10 DE AGOSTO  
DE 2022*

con la firma del primer  
Acuerdo de  
Subrecipiente con  
PRASA



*CDBG-DR & CDBG-MIT*

# CUMPLIMIENTO FEDERAL



# DERECHOS CIVILES Y *LEYES LABORALES FEDERALES*



## CUMPLIMIENTO

Participación  
Empresas  
Minoritarias y  
Empresas Dirigidas  
por Mujeres



## CUMPLIMIENTO

Sección 3  
Capacitación,  
Reclutamiento y  
Oportunidades de  
Contratación



## CUMPLIMIENTO

Vivienda Justa e  
Igualdad de  
Oportunidades



## CUMPLIMIENTO

Davis Bacon y Leyes  
Relacionadas



*CDBG-DR & CDBG-MIT*



# EMPRESAS MINORITARIAS & EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES



# M/WBE 2 C.F.R. § 200.321

*Los requisitos administrativos uniformes en 2 CFR 200.321 requieren que Vivienda:*

Se asegure de que, cuando sea posible, los contratos y otras oportunidades económicas financiadas en su totalidad o en parte con asistencia federal para vivienda y desarrollo comunitario se dirijan a:



**Empresas Minoritarias (MBE)**



**Empresas dirigidas por Mujeres (WBE)**

*COMPRAS MÁS DE \$10,000*



*SUBASTAS DE SERVICIO PROFESIONAL, SUBASTAS “DESIGN/BUILD” O “DESIGN- BID BUILD” MÁS DE \$ 10,000*



# METAS DE *MBE* & *WBE*

---

*Estas metas aplican a servicios profesionales,  
compras y contratos de construcción.*

**10%**

Participación de  
Empresas  
Minoritarias (MBE)

**10%**

Participación de  
Empresas dirigidas  
por mujeres (WBE)

**10%**

Meta mínima  
total de  
participación

Contratistas deben completar “*Esfuerzos de Buena Fe*” para contrataciones, subcontrataciones y oportunidades de compras más de **\$10,000** durante la vigencia del contrato.

# CONTRATANDO CON *PEQUEÑOS NEGOCIOS Y M/WBE'S*

---

## *EMPRESAS MINORITARIAS (MBE)*

MBE se define como una empresa que es propiedad en un 51% o más, es operada y controlada diariamente por uno o más ciudadanos estadounidenses de la siguiente minoría étnica y / o género (por ejemplo, propiedad de mujeres) y/o militares veteranos:

-  **AFROAMERICANO**

---

-  **ASIÁTICO AMERICANO**

---

-  **HISPANOAMERICANO**

---

-  **NATIVO AMERICANO**

---

-  **JUDÍO JASÍDICO**

---

-  **PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

---

-  **OTRAS PERSONAS QUE PUEDEN DEMOSTRAR DESVENTAJA SOCIAL Y ECONÓMICA**

# CONTRATANDO CON *PEQUEÑOS NEGOCIOS Y M/WBE'S*

---

## *EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES (WBE)*

Una WBE es una empresa que es propiedad y está controlada por al menos un 51% por una o más mujeres.

Deben ser ciudadanas estadounidenses o extranjeras residentes legales; cuya formación comercial y lugar principal de negocios se encuentran en los EE. UU. o sus territorios;

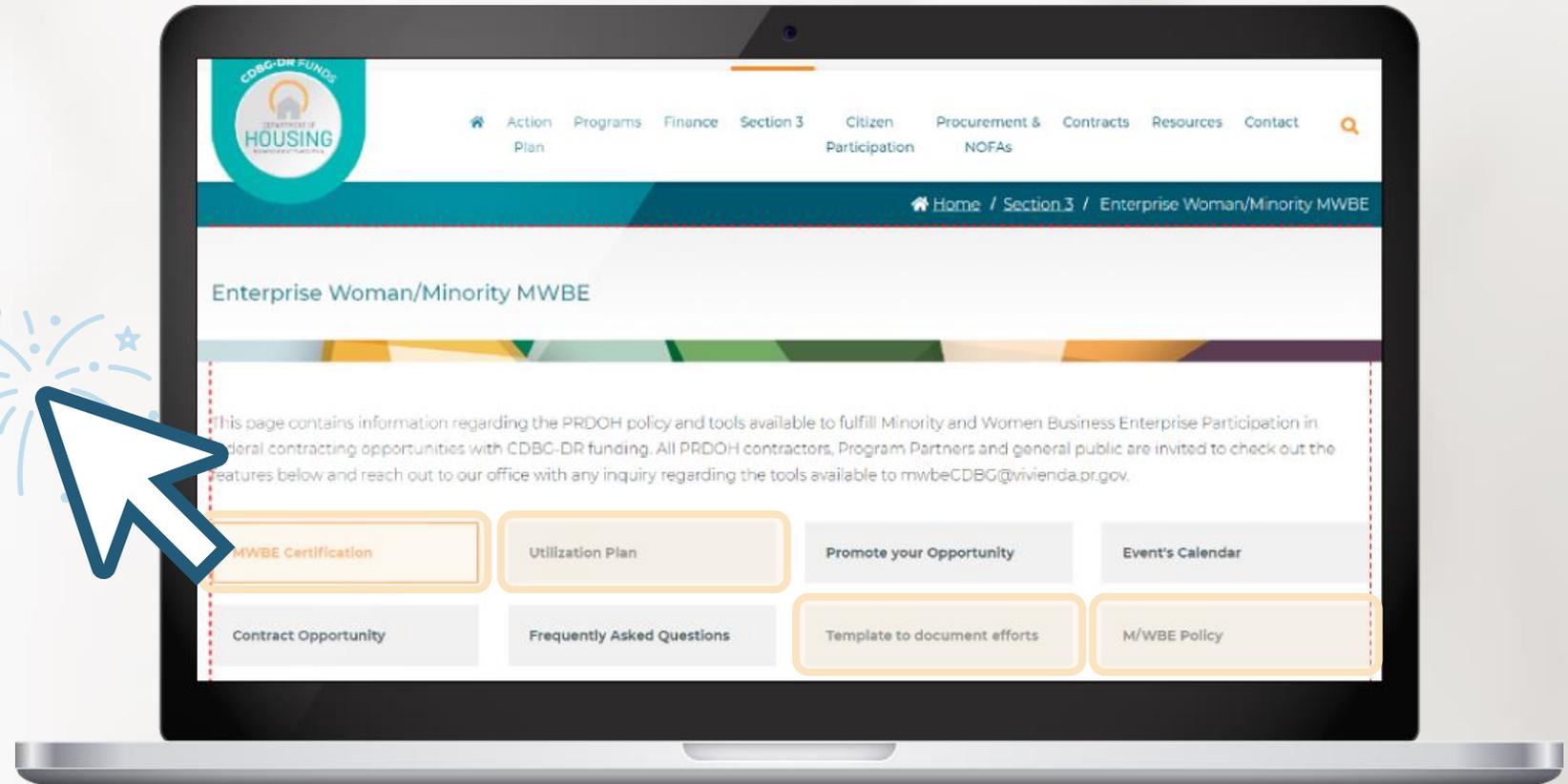
Y cuya gestión y funcionamiento diario está controlado por mujeres.



# RECURSOS DE *CUMPLIMIENTO*

## *ESTOS RECURSOS*

*y otros se pueden encontrar en inglés y español públicamente para que los contratistas los utilicen.*



<https://cdbg-dr.pr.gov/en/section-3/enterprise-woman-minority-mwbe/>  
<https://cdbg-dr.pr.gov/seccion-3/empresa-de-mujeres-minorias-mwbe/>

# OBTENER *CERTIFICACIONES*

*Las empresas certificadas como negocios de minorías o mujeres pueden ser aquellas que hayan presentado solicitudes ante entidades federales como la SBA y otras.*

## SBA

8A, WOSB,  
Preliminary  
Assessment  
Tool

## EPA

Office of Small  
Business  
Programs  
OSDBU

## DOT

Department of  
Transportation  
DBE Program

## MBDA

Minority  
Business  
Development  
Agency PR

## WBENC

Women's  
Business  
Enterprise  
National Council  
FL- PR

## PMSDC

Puerto Rican  
Minority  
Supplier  
Development  
Council  
PRMSDC



U.S. Small Business  
Administration

<https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/women-owned-small-business-federal-contract-program>



<https://www.wbenc.org/certification/>





*CDBG-DR & CDBG-MIT*



# SECCIÓN 3

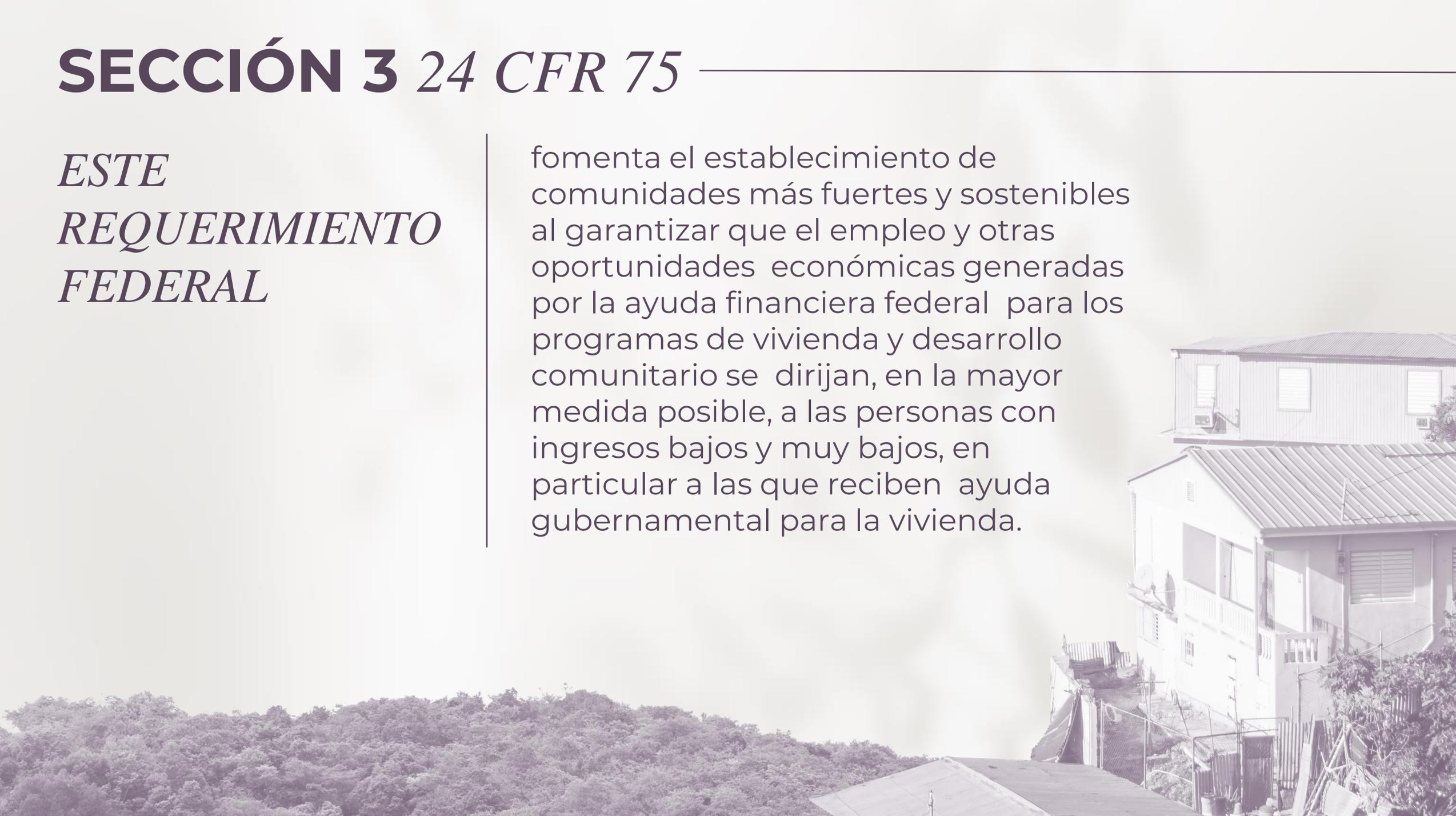


# SECCIÓN 3 24 CFR 75

---

## *ESTE REQUERIMIENTO FEDERAL*

fomenta el establecimiento de comunidades más fuertes y sostenibles al garantizar que el empleo y otras oportunidades económicas generadas por la ayuda financiera federal para los programas de vivienda y desarrollo comunitario se dirijan, en la mayor medida posible, a las personas con ingresos bajos y muy bajos, en particular a las que reciben ayuda gubernamental para la vivienda.



# OBJETIVOS DE PARTICIPACIÓN DE SECCIÓN 3 - 24 CFR 75



▶ **25%**

en total de horas del proyecto deben ser **trabajadores Sección 3** y **trabajadores identificados Sección 3** como meta mínima

**5%**

de las horas totales del proyecto deben ser horas de **trabajadores identificados** con perfil **Sección 3**

**20%**

de las horas totales del proyecto deben ser horas de **trabajadores con perfil Sección 3**

# LÍMITE DE *INGRESO*

## PR LÍMITE DE INGRESO 2021

Cantidad de miembros en la familia	Límite de Ingreso menor o igual*
1	<b>\$29,900</b>
2	\$38,200
3	\$38,200
4	\$42,400
5	\$45,800
6	\$49,200
7	\$52,600
8	\$56,000

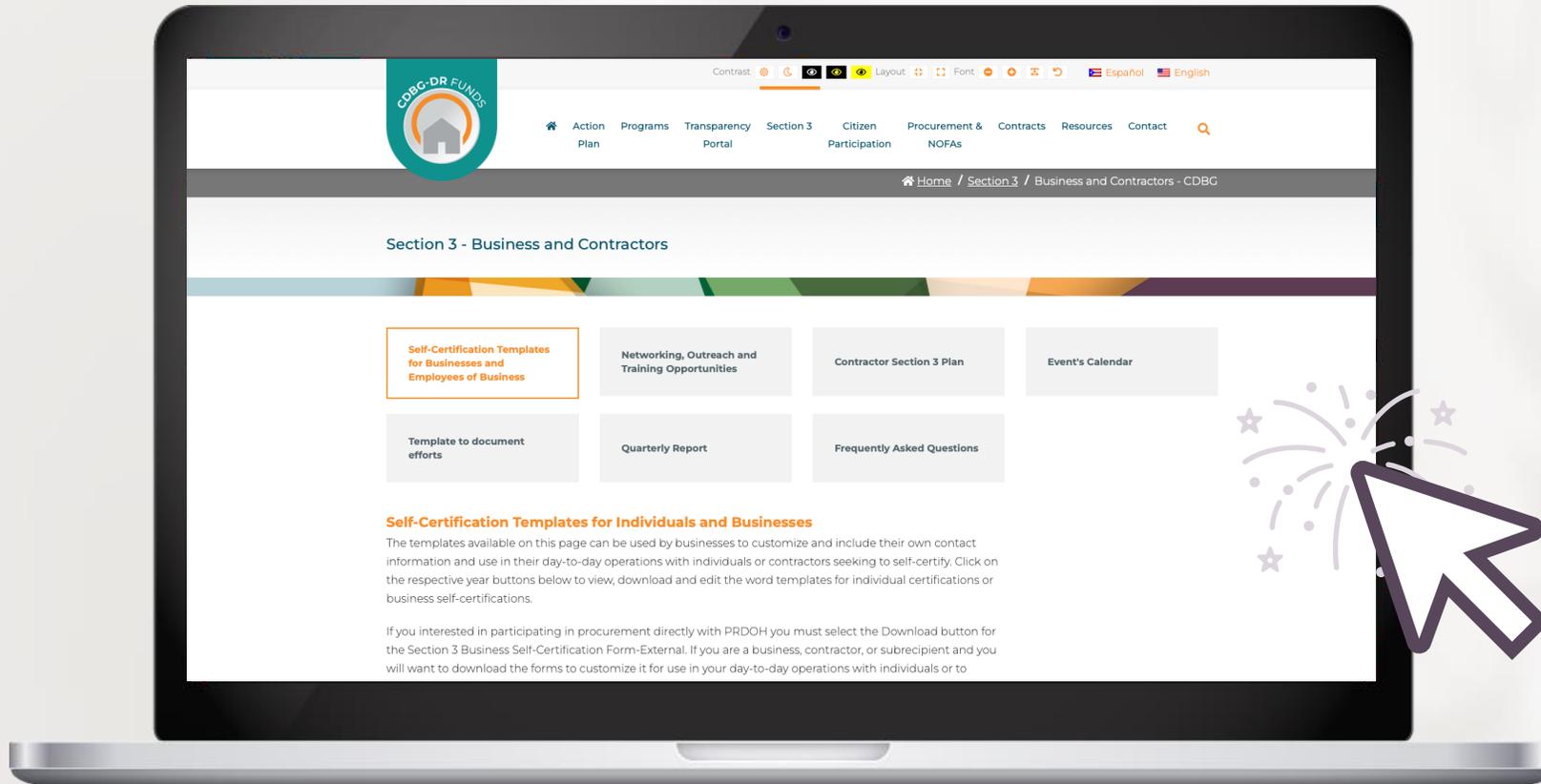
\*80% AMI

## PR LÍMITE DE INGRESO 2022

Cantidad de miembros en la familia	Límite de ingreso menor o igual*
1	<b>\$31,100</b>
2	\$35,550
3	\$40,000
4	\$44,400
5	\$48,000
6	\$51,550
7	\$55,100
8	\$58,650

\*80% AMI

# RECURSOS DE *CUMPLIMIENTO*



*ESTOS RECURSOS  
y otros se pueden encontrar en  
inglés y español públicamente para  
que los contratistas los utilicen.*

<https://cdbg-dr.pr.gov/en/section-3/business-and-contractors/>  
<https://cdbg-dr.pr.gov/seccion-3/negocios-y-contratistas/>



*CDBG-DR & CDBG-MIT*

# VIVIENDA JUSTA & IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



# VIVIENDA JUSTA

---

La **Ley de Vivienda Justa** es el Título VIII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C., 3601 – 3619), modificada en 1988 e incluye muchas órdenes ejecutivas, leyes y estatutos.

La igualdad de oportunidades se otorga a las clases protegidas a través de una serie de leyes federales y órdenes ejecutivas.

---

## ÓRDENES EJECUTIVAS, LEYES Y ESTATUTOS

- **Title VI** of the Civil Rights Act of 1964
- **Section 3** of the Housing and Urban Development Act of 1968, as amended
- **Title VIII** of the Civil Rights Act of 1968, as amended (*Fair Housing Act*)
- **Section 504** of the Rehabilitation Act of 1973, as amended
- The Americans with **Disabilities** Act of 1990 (*ADA*)
- **Section 109** of the Housing and Urban Development Act of 1974, as amended
- The Housing for **Older Persons** Act of 1995 (*HOPA*)
- The **Age Discrimination** Act of 1975, as amended
- **Architectural Barriers** Act of 1968
- Executive Order **11063**
- Executive Order **11246**, as amended
- Executive Order **12892**
- Executive Order **13166**
- **Equal Access** to HUD-assisted or Insured Housing (*24 CFR §5.106*)

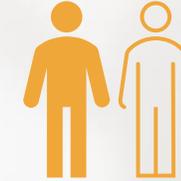
# OPORTUNIDADES DEL *DEPARTAMENTO DE VIVIENDA*

## *VIVIENDA, SUS SUBRECIPIENTES Y CONTRATISTAS*

deben cumplir con las leyes federales de derechos civiles aplicables que prohíben la discriminación. Estos incluyen actividades de Vivienda (Ley de Vivienda Justa) así como todos los programas y actividades financiados por el gobierno federal (Secciones 109 y 504). La discriminación está prohibida contra las siguientes clases protegidas por el gobierno federal:



Raza



Color



Origen nacional



Religión



Sexo



Edad



Estado familiar



Discapacidad



Identidad de género



Orientación sexual

# VIVIENDA JUSTA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

**1** Como recipiente de asistencia financiera de HUD, Vivienda debe asegurarse de que sus programas provean un acceso afirmativo a una vivienda justa. El Programa CDBG-DR y CDBG-MIT de Vivienda tomará medidas significativas para combatir la discriminación, superar los patrones históricos de segregación, promover la elección justa de la vivienda y fomentar comunidades inclusivas.

---

**2** Todos los programas financiados por el gobierno federal deben garantizar que las políticas y procedimientos no nieguen la oportunidad de participar, acceder o beneficiarse de programas como el Programa CDBG-DR y CDBG-MIT, incluidas las oportunidades de empleo.

---

**3** Estos requisitos son implementados por la Oficina de Vivienda Justa e Igualdad de Oportunidades de HUD (FHEO).



# ACOMODO *RAZONABLE*

---

# 1

**Acomodos Razonables** (RA) son cambios realizados en una política del programa, práctica, servicio que ofrece a las personas con discapacidades la misma oportunidad de disfrutar de los beneficios del programa.

# 2

**La Sección 504** requiere que los programas financiados por el gobierno federal proporcionen RA/RMs solicitados a costo del programa a las personas en la medida en que sean "razonables" y sirvan a una necesidad verificable relacionada con la discapacidad.

# 3

**La Política de Acomodo Razonable** de CDBG-DR y CDBG-MIT proporciona requisitos y orientación a los programas sobre la debida diligencia crítica y la evaluación de estas solicitudes.

# 4

**La División de Cumplimiento Federal** asiste a los programas en el manejo y evaluación de estas solicitudes, según sea necesario.



# DOMINIO LIMITADO *DEL INGLÉS (LEP)*

---



**EL DOMINIO LIMITADO DEL INGLÉS** (LEP, por sus siglas en inglés) se refiere a la limitada capacidad de una persona para leer, escribir, hablar o entender inglés.



**VIVIENDA Y LOS CONTRATISTAS** deben asegurarse de que la limitada capacidad de una persona para leer, escribir, hablar o entender en inglés no los pondrá en desventaja en la participación de programas financiados con fondos CDBG-DR y CDBG-MIT a través de Vivienda.



**VIVIENDA HA APROBADO SU PLAN DE ACCESO AL IDIOMA** (LAP) para dirigir cómo Vivienda y sus subrecipientes y contratistas tomarán medidas para asegurar un acceso significativo para aquellos que son LEP.



*CDBG-DR & CDBG-MIT*



# DAVIS BACON & LEYES RELACIONADAS



# RESUMEN DE LAS NORMAS *LABORALES FEDERALES*

---

La mayoría de los proyectos de construcción financiados con fondos de CDBG-DR y CDBG-MIT deben cumplir con los requisitos de DBRA para garantizar que los trabajadores y mecánicos reciban los salarios vigentes, incluidos los salarios de horas extra, por el trabajo realizado en proyectos financiados por CDBG-DR y CDBG-MIT.

Los contratistas adjudicatarios de contratos financiados con fondos CDBG-DR y CDBG-MIT son responsables de comprender y cumplir con los requisitos de DBRA.



# RESUMEN DE LAS NORMAS *LABORALES FEDERALES*

---



**HOUSING AND COMMUNITY  
DEVELOPMENT (*HCD*) ACT OF 1974**



**FAIR LABOR STANDARDS  
ACT OF 1938, AS AMENDED**



**29 C.F.R. §5**  
*(Department of Labor)*



**CONTRACT WORK HOURS AND SAFETY  
STANDARDS ACT (*CWHSSA*), AS AMENDED**



**DAVIS-BACON ACT (*DBA*)  
OF 1931, AS AMENDED**



**COPELAND “ANTI-KICK BACK”  
ACT OF 1934**



# PROYECTOS DONDE *APLICA DBRA*

---

1

## **SUBASTAS**

Determinaciones salariales federal y local, HUD 4010

4

## **REUNIÓN PRE CONSTRUCCIÓN**

Proveer instrucción técnica en la reunión pre construcción

7

## **NOTIFICAR AL CONTRATISTA PRINCIPAL**

Notifiquen al contratista principal de cualquier señalamiento

2

## **REUNIÓN PRE SUBASTA**

Da asistencia técnica a los contratistas en cumplimiento de DBRA

5

## **ENTREVISTAS DE CAMPO**

Cuando empiece construcción, utiliza HUD 11 para hacer entrevistas de campo para verificar los salarios de trabajadores y obreros

8

## **CARTA DE AUTORIZACIÓN / CIERRE DEL PROYECTO**

Al final del Proyecto, enviar una carta de autorización cierre del proyecto

3

## **TÉRMINOS DE CONTRATO**

Asegurar determinación salarial y formulario 4010 este presente

6

## **NÓMINAS CERTIFICADAS**

Revisar nóminas certificadas usando hoja de cotejo

9

## **REPORTES Y ARCHIVOS**

Mantener los registros por 5 años mínimo después del cierre del proyecto

# AFICHES DEL SÍSTI DEL PROYECTO

Puedes encontrar los afiches en <https://www.dol.gov/agencies/whd/posters>.  
Están disponible en Inglés y Español.

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

### SALARIO MÍNIMO FEDERAL

**\$7.25** POR HORA  
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

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

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD** El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores los tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

**MADRES LACTANTES** La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerle leche. A las empleadas también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede llegar y/o recomendar un emplazamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

**INFORMACIÓN ADICIONAL** Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempos.

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

## DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

### DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza.
- Para establecer la paternidad con un niño la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño.
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique.
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo.
- Por emergencias que califiquen relacionadas con el despiste de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está ausente, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA). Por sus siglas en inglés en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es médicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede elegir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sufre la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

### BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o una casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

### REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para un empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 2,300 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aeronave.

### PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir un diagnóstico médico que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleadores tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleados pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un salario por escrito indicando qué información adicional se requiere.

### RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tiene conocimiento de la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo la FMLA, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánto ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

### CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los Empleados. Los empleados pueden presentar un reclamo al Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencia familiar o médica.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios

## DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DAVIS-BACON

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

### SALARIOS PREVALENTES

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

### SOBRETIEPO

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

### CUMPLIMIENTO

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempos debidos, y se podrá aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempos. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

### APRENDICES

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

### PAGO APROPIADO

Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:



o póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE.UU.

## Receso para Madres que Amamantan

bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA—por sus siglas en inglés) requiere que los empresarios provean tiempo y espacio para que una madre que amamanta no exenta bajo el alcance de la ley se saque la leche de los pechos para su niño lactante durante un año después de haber tenido a su hijo(a).

- Los empresarios tienen que permitir un receso razonable cada vez que una empleada bajo el alcance de la ley necesite sacarse la leche de los pechos.
- Los empresarios tienen que proveerles a las empleadas espacio que sea:
  - funcional para sacarse la leche de los pechos
  - protegido de la vista al público
  - libre de ingreso de personas
  - disponible según se necesite, Y
  - NO un baño.

Las empleadas exentas podrían estar bajo el alcance de una ley estatal que provea recesos para madres que amamantan. Si un empresario tiene menos de 50 empleados Y puede demostrar que el cumplimiento de esta ley le impondría una inconveniencia excesiva al empresario, ese empresario no tiene que proveer recesos para madres que amamantan.

Aviso: No se le exige a los empresarios pagar a las madres que amamantan por los recesos tomados para el propósito de sacarse la leche de los pechos. Sin embargo, donde los empresarios ya proveen recesos pagados, el empresario le tiene que pagar a la empleada que tome esos recesos para sacarse la leche de los pechos.

### ACTOS ILEGALES

Un empleado que es "despedido o de cualquier otra manera discriminado en contra" porque ha presentado una queja o cooperado con una investigación puede presentar una reclamación por represalias en la División de Horas y Salarios o directamente buscar en un tribunal las soluciones apropiadas.

**1-866-4US-WAGE**  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1527 SPA 1218



**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

WH1527 SPA 1218



**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios



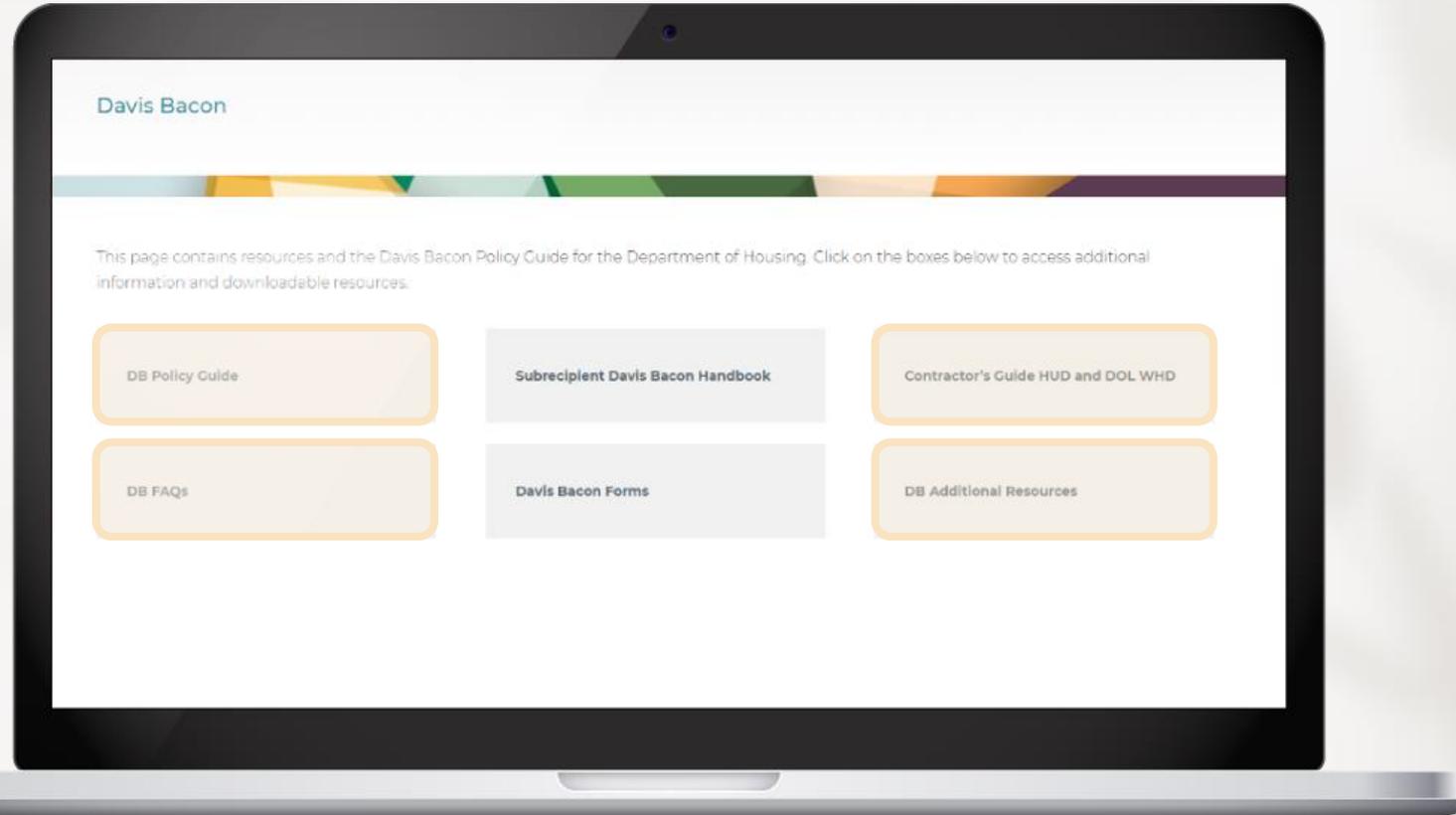
**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1527 SPA 1218

# RECURSOS DE *CUMPLIMIENTO*

---



*Visite nuestra página web de Vivienda. Haga clic en las casillas para obtener más información sobre los recursos de cumplimiento.*

# INFORMACIÓN de CONTACTO

## **SHIRLEY BIRRIEL**

*Secretaria Asociada de Recuperación de Desastres  
División de Infraestructura  
Programa CDBG-DR & CDBG-MIT*

## **VISÍTANOS**

[www.cdbg-dr.pr.gov](http://www.cdbg-dr.pr.gov)

## **CONTÁCTANOS**

[inframit@vivienda.pr.gov](mailto:inframit@vivienda.pr.gov)

## **DIVISIÓN DE CUMPLIMIENTO FEDERAL**

*Programa CDBG-DR & CDBG-MIT*

## **VISÍTANOS**

[www.cdbg-dr.pr.gov](http://www.cdbg-dr.pr.gov)

## **CONTÁCTANOS**

[Section3CDBG@vivienda.pr.gov](mailto:Section3CDBG@vivienda.pr.gov)  
[MWBECDDBG@vivienda.pr.gov](mailto:MWBECDDBG@vivienda.pr.gov)  
[davisbacon@vivienda.pr.gov](mailto:davisbacon@vivienda.pr.gov)  
[fairhousing@vivienda.pr.gov](mailto:fairhousing@vivienda.pr.gov)



DEPARTAMENTO DE LA  
**VIVIENDA**



# GRACIAS