

**INTRODUCCIÓN A LA
COBERTURA
DE LOS ESTATUTOS DE LAS NORMAS
DE TRABAJO**

**LEY DAVIS-BACON
(DBA)**

**LEYES RELACIONADAS DAVIS-BACON
(DBRA)**

DISTINCIÓN ENTRE DBA Y DBRA

**LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO
(FLSA)**

**LEY DE HORAS DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD
OCUPACIONAL EN CONTRATOS
(CWHSSA)**

**LEY COPELAND “ANTISOBORNO”
(CA)**

**LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS
(PCA)**

**LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS MCNAMARA-O-
HARA
(SCA)**

LEY DAVIS-BACON (DBA)

40 U.S.C. Secciones 3141-3144 y 3146-3148

Ley Davis-Bacon (DBA)

- ◇ Promulgada en 1931, enmendada en 1935 y 1964
 - 1935 enmiendas - idioma predeterminado
 - 1964 enmiendas - beneficios complementarios
 - 2002 El Congreso revisó sin cambios sustantivos y codificó las Provisiones de DBA en 40 U.S.C. sección 3141 y siguientes

Propósito de DBA

- ◇ Proteger a las comunidades y a los trabajadores de la interrupción económica causada por la competencia que surge de los contratistas no locales que llegan a un área y obtienen contratos federales de construcción al ofertar por debajo de los niveles salariales locales.

Requisitos DBA

- ◇ La DBA exige que los **salarios localmente predominantes** determinados por el DOL sean incluidos en las especificaciones de la oferta para los contratos cubiertos y pagados a los trabajadores empleados bajo tales contratos.
- ◇ La DBA se aplica a los **contratos del gobierno federal y del Distrito de Columbia** que superen los \$2,000 para la construcción, alteración o reparación (incluyendo pintura y decoración) de edificios públicos y obras públicas.

Ejemplos:

1. Contratos de la Administración de Servicios Generales para la construcción de edificios de oficinas federales.
 2. El Departamento de Defensa contrata para pintar y remodelar un edificio de oficinas de una base militar.
- ◇ Los salarios predominantes son determinados por adelantado por la Oficina Nacional del Departamento de Trabajo y se incluyen en las especificaciones de la oferta para los contratos cubiertos.

- ◇ El lenguaje de la Ley Davis-Bacon exige que los **contratistas y subcontratistas** paguen "a **todos los mecánicos y obreros** empleados **directamente en el lugar de trabajo**, incondicionalmente no menos de **una vez por semana**, y sin deducción o reembolso subsiguiente en ninguna cuenta, las cantidades totales acumuladas en el momento del pago, calculadas a tasas salariales no inferiores a las establecidas en las especificaciones anunciadas, **independientemente de cualquier relación contractual que pudiera existir entre el contratista o subcontratista y los obreros y mecánicos**". 40 U.S.C. Sección 3142.
 - ◇◇ Los requisitos de la DBA se aplican a los contratistas y subcontratistas.
 - ◇◇ "Obreros o mecánicos" deben recibir al menos el "salario predominante".
 - ◇◇ La DBA se aplica solo al empleo en el "lugar de trabajo".
 - ◇◇ Se debe pagar semanalmente a los obreros y mecánicos.
 - ◇◇ Se les debe pagar a las personas que desempeñen las funciones de obreros y mecánicos la tasa salarial vigente, independientemente de cualquier acuerdo contractual, por ejemplo, un contratista independiente o una relación propietario-operador.
 - ◇◇ La determinación de salario (incluyendo clasificaciones adicionales y tasas de salario aprobadas según el proceso de "conformidad") y el póster de Davis-Bacon (WH-1321) deben ser colocados por el contratista y sus subcontratistas en el lugar de trabajo en un lugar prominente y accesible donde los trabajadores puedan verlo fácilmente.

Cobertura DBA

- ◇ La DBA se aplica a los contratos "en exceso de \$2,000, de los cuales el **Gobierno Federal o el Distrito de Columbia es parte, para la construcción, alteración o reparación, incluyendo pintura y decoración, de edificios públicos y obras públicas**". 40 U.S.C. Sección 3142.

Al considerar la cobertura de DBA en contratos de más de \$2,000, se aplican tres criterios:

- (1) ¿Es el acuerdo un contrato del cual el Gobierno Federal o el Distrito de Columbia es parte?
- (2) ¿Es el acuerdo un "contrato de construcción"?
- (3) ¿Es el "contrato de construcción" un contrato para la construcción de un edificio u obra pública de los Estados Unidos o del Distrito de Columbia?

Dentro del significado de la DBA, "edificio público u obra pública" incluye un "edificio u obra, cuya construcción, procesamiento, terminación o reparación, según se define anteriormente, se lleva a cabo directamente **por la autoridad de, o con fondos de, una agencia federal** para servir los intereses del público en general, sin importar si su título está en una agencia federal". 29 C.F.R. Sección 5.2(k).

- ◇ La DBA se aplica a edificios y obras públicas del Gobierno Federal o del Distrito de Columbia **dentro de los límites geográficos de los 50 Estados de los Estados Unidos y del Distrito de Columbia.**
- ◇ La DBA también se aplica a los territorios de las Islas Marianas del Norte como resultado de una relación única establecida entre las Islas Marianas del Norte y los Estados Unidos según el "*Pacto para Establecer una Mancomunidad de las Islas Marianas del Norte en Unión Política con los Estados Unidos de América*".
- ◇ La DBA no se aplica a los contratos federales de construcción en Guam, Puerto Rico, las Islas Vírgenes u otros territorios; **sin embargo**, algunas "leyes relacionadas" que proporcionan asistencia federal a las actividades de construcción en estos territorios requieren el pago de las tasas salariales predominantes de la DBA.

LEYES RELACIONADAS DAVIS-BACON (DBRA)

Propósito y requisitos de las DBRA

- ◇ El Congreso ha extendido los requisitos salariales predominantes de DB a otras leyes - Leyes relacionadas - que proporcionan **asistencia federal** para la construcción a través de:
 - ◇◇ Subvenciones
 - ◇◇ Préstamos
 - ◇◇ Garantías de préstamos
 - ◇◇ Seguro

(en contraste con los contratos **directos** del gobierno federal para la construcción).

Cobertura DBRA

- ◇ Muchas de las Leyes relacionadas se enumeran en La sección 5.1(a) del 29 C.F.R. Estas leyes incluyen por referencia los requisitos para el pago de los salarios predominantes determinados de acuerdo con la DBA.

Ejemplos:

- ◇◇ La Administración Federal de Carreteras otorga subvenciones a los estados para la reconstrucción de carreteras y puentes en carreteras de ayuda federal.
- ◇◇ El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano de los Estados Unidos (HUD, por sus siglas en inglés) financia la construcción de residencias para personas de bajos ingresos en proyectos de la Autoridad de Vivienda.
- ◇◇ Otras agencias federales que ayudan a la construcción a través de subvenciones, préstamos, garantías de préstamos y seguros incluyen los Departamentos de Salud y Servicios Humanos, Educación y la Agencia de Protección Ambiental.
- ◇ Los siguientes estatutos de DBRA se utilizan con frecuencia para financiar o ayudar a la construcción:

Ley nacional de la vivienda

Ley de la vivienda de 1950

Leyes Federales de Ayuda a la Carretera

Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua

Ley de Vivienda de los Estados Unidos de 1937

Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974

- ◇ Ciertas leyes relacionadas contienen criterios de cobertura específicos para la construcción apoyados por la asistencia federal que proporcionan. Por lo tanto, la determinación de si las disposiciones salariales predominantes en DB se aplican en circunstancias particulares requiere un análisis de la disposición vigente de las normas laborales en la Ley correspondiente. Por ejemplo:
 - ◇◇ La disposición de las normas laborales de la Ley de Vivienda y Desarrollo Comunitario de 1974 no se aplica a la rehabilitación de propiedades residenciales que contengan menos de 8 unidades.
 - ◇◇ La disposición de las normas laborales de Davis-Bacon del Título II de la Ley Nacional de Vivienda Asequible de 1990, (HOME, por sus siglas en inglés) no se aplica si hay menos de doce unidades asistidas por HOME en el proyecto.
 - ◇◇ La disposición de las normas laborales de la Ley de Respuesta Ambiental Integral, Compensación y Responsabilidad (CERCLA, por sus siglas en inglés) se aplica solo a proyectos financiados en su totalidad o en parte según la Sección 104 de la Ley y no a los saneamientos proporcionados o financiados a través de otras secciones de esa Ley.
- ◇ Si bien la DBA no tiene ninguna disposición que otorgue al DOL la autoridad para renunciar a su solicitud, ciertos estatutos relacionados pueden disponer una renuncia o excepción por parte de la agencia administradora.

DISTINCIÓN ENTRE DBA Y DBRA

- ◇ **Proyectos DBA**: una agencia del gobierno federal o del Distrito de Columbia firma el contrato. Tal como:
 - ◇◇ Departamento de Asuntos de Veteranos.
 - ◇◇ Administración de Servicios Generales.
 - ◇◇ Departamento de Defensa.
 - ◇◇ Departamento del Interior.

- ◇ **Proyectos DBRA**: una agencia no federal o un beneficiario de una subvención, en lugar de que el gobierno federal firme el contrato de construcción. Por ejemplo:
 - ◇◇ En un proyecto asistido por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano, una autoridad local de vivienda o una ciudad o un pueblo puede firmar el contrato de construcción.
 - ◇◇ En un contrato financiado por la Agencia de Protección Ambiental para un proyecto de alcantarillado, una autoridad local de obras públicas o agua puede firmar el contrato de construcción.
 - ◇◇ En un proyecto de carretera interestatal, un departamento de carreteras del estado firma un contrato para la construcción de carreteras.

LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO DE 1938 EN SU FORMA ENMENDADA (FLSA)

Secciones 201 del U.S.C. 29, y siguientes

Propósito de la FLSA

- ◇ La Ley de Normas Justas de Trabajo es la ley federal de aplicación más general concerniente a salarios y horas de trabajo. Para la mayoría de los empleos, la FLSA establece el salario mínimo, el pago por sobretiempo, el mantenimiento de registros y las normas de trabajo de menores.
- ◇ La FLSA fue promulgada en 1938. Ha sido enmendada muchas veces desde entonces para modificar el alcance de su cobertura, enumerar exenciones y revisar el salario mínimo federal. La FLSA estableció un estándar de pago de horas extras a nivel nacional que continúa en efecto – a una tasa no inferior a una de tiempo y medio de la "tasa normal" de remuneración por todas las horas trabajadas por encima de 40 en una semana laboral. Las disposiciones de salario mínimo de la FLSA se encuentran en la sección 6 de la Ley, y los requisitos del sobretiempo en la sección 7. Las exenciones tanto del salario mínimo como de las disposiciones sobre el sobretiempo se encuentran en la sección 13(a) y las exenciones de los requisitos sobre el sobretiempo se encuentran en la sección 13(b).
- ◇◇ Por ejemplo, según la sección 13(a)(1) de la FLSA, las personas empleadas en una función ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe están exentas del requisito de salario mínimo y sobretiempo de esa ley. Los reglamentos que se aplican para determinar si la exención se aplica están en 29 C.F.R. Parte 541, que define los términos "cualquier empleado que cumple una función ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe". Los empleados que están exentos de la Ley de Normas Justas de Trabajo según estas reglas también están exentos de los requisitos salariales de DBA y SCA.

Requisitos FLSA

- ◇ Salario mínimo federal: El salario mínimo según la FLSA de \$7.25 por hora entró en efecto el 24 de julio de 2009. El salario mínimo se aplica a los empleados no exentos cubiertos.
- ◇ Sobretiempo de FLSA: Los empleados no exentos bajo el alcance de la ley deben recibir pago de sobre tiempo por horas extras por encima de las 40 horas trabajadas por semana laboral (cualquier período fijo y regularmente recurrente

de 168 horas - siete períodos consecutivos de 24 horas) a una tasa no menor de tiempo y medio de la tasa regular de pago. La ley de Normas Justas de Trabajo no exige que se pague sobretiempo por trabajar los fines de semana, días festivos o días de descanso regulares, a menos que el sobretiempo -trabajar más de 40 horas a la semana- se trabaje en esos días.

- ◇ Horas trabajadas: Las horas trabajadas normalmente incluyen todo el tiempo durante el cual se exige que un empleado esté en las instalaciones del empleador, de servicio o en un lugar de trabajo estipulado.
- ◇ Mantenimiento de registros: Los empleadores deben exhibir un póster oficial que describa las exigencias de la FLSA. Los empleadores también deben mantener registros de tiempo y salarios de los empleados.
- ◇ Trabajo de menores de edad: Las disposiciones sobre el trabajo de menores de edad de la FLSA están diseñadas para proteger las oportunidades educativas de los menores y prohibir su empleo en trabajos y bajo condiciones perjudiciales para su salud o bienestar. Las reglas federales de trabajo infantil según la FLSA establecen tanto las horas como los estándares ocupacionales. Los jóvenes de 16 y 17 años pueden ser empleados en cualquier trabajo no declarado peligroso. No hay límite en el número de horas que los empleados de 16 años o más pueden trabajar en cualquier semana laboral. Los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden ser empleados fuera del horario escolar en una variedad de trabajos no manufactureros y que no sean peligrosos por períodos limitados de tiempo y bajo condiciones específicas.

Cobertura de la FLSA

- ◇ A diferencia de la SCA o DBA, para que la FLSA se aplique a trabajadores individuales, debe existir una relación laboral entre un empleador y un empleado. La FLSA define "emplear" como "experimentar o permitir el trabajo". Por lo tanto, es importante distinguir entre los empleados a quienes se aplican los requisitos de la FLSA y los contratistas verdaderamente independientes a quienes protecciones de la FLSA no se aplican.
 - ◇◇ Un problema común surge cuando los empleadores clasifican erróneamente a los individuos como contratistas independientes, cuando en realidad estos trabajadores son empleados.
 - ◇◇ La WHD aplica una prueba multifactorial de "realidades económicas" para analizar si un trabajador es un empleado según la FLSA o un contratista independiente. Si bien los factores considerados pueden variar, y ningún

conjunto de factores es exclusivo, en general es apropiado incluir la consideración de los siguientes factores al determinar si existe una relación laboral:

- 1) Si el trabajo es una parte integral del negocio del empleador.

Si el trabajo realizado por un trabajador es parte integral del negocio del empleador, es más probable que el trabajador sea económicamente dependiente del empleador y menos probable que el trabajador esté en el negocio por sí mismo. Por ejemplo, el trabajo es parte integral del negocio del empleador si es parte del proceso de producción o es un servicio que proporciona el empleador.

- 2) Si la habilidad gerencial del trabajador afecta su oportunidad de ganancias y pérdidas.

Este factor debe centrarse en la capacidad de gestión del trabajador y en si esta capacidad de gestión afecta a los beneficios y a las pérdidas del trabajador. La contratación y supervisión de trabajadores y la inversión en equipo pueden indicar el uso de habilidades gerenciales.

- 3) Las inversiones relativas del trabajador y del posible empleador.

El trabajador debe hacer alguna inversión (y por lo tanto, asumir al menos algún riesgo) para indicar que es una empresa independiente. Sin embargo, incluso si el trabajador hace alguna inversión que es una inversión comercial, la inversión del trabajador debe compararse favorablemente con la inversión del empleador para indicar que el trabajador es un empresario independiente.

- 4) La habilidad e iniciativa del trabajador.

Tanto los empleados como los contratistas independientes pueden ser trabajadores calificados. Sin embargo, para sugerir el estatus de contratista independiente, la habilidad del trabajador debe demostrar que él o ella ejerce un juicio comercial independiente. Los carpinteros, trabajadores de la construcción y electricistas no suelen ser contratistas independientes y cualquier habilidad especializada que posean para realizar el trabajo no es necesariamente indicativa del estatus de contratista independiente. Solo los carpinteros, obreros de la construcción y electricistas que operan como negocios

independientes, en lugar de ser económicamente dependientes, pueden ser contratistas independientes.

5) La permanencia de la relación del trabajador con el empleador.

Una relación permanente o indefinida con el empleador sugiere que el trabajador es un empleado. Un trabajador que está realmente en el negocio para sí mismo evitará una relación permanente o indefinida con un empleador y la dependencia que viene con tal relación. Sin embargo, la falta de permanencia o indefinición no debe sugerir automáticamente que el trabajador es un contratista independiente. La clave es si la falta de permanencia o indefinición se debe a las características operativas de la industria (por ejemplo, cuando los empleadores contratan trabajadores a tiempo parcial o utilizan agencias de empleo) o a la propia iniciativa empresarial del trabajador.

6) Control.

Este factor incluye quién controla la contratación, el despido, la cantidad de pago, las horas de trabajo y cómo se realiza el trabajo. Un contratista independiente normalmente trabaja relativamente libre del control de un empleador (o de cualquier otra persona). Sin embargo, el control de un trabajador sobre las horas que trabaja no es necesariamente indicativo del estatus de contratista independiente. El trabajador debe controlar aspectos significativos del trabajo y el trabajador debe realmente ejercer este control.

Es importante señalar que el control, o la falta de control, no es más importante que cualquier otro factor.

- ◇◇ Los factores de la "realidad económica" tienen por objeto centrar el análisis en pruebas que distingan entre empleados y contratistas independientes.
- ◇◇ Los factores no deben aplicarse mecánicamente o en forma aislada y un simple recuento de los que se cumplen no determina si el trabajador es un empleado o un contratista independiente.
- ◇ Además, una sola persona puede ser empleada conjuntamente por dos o más empleadores al mismo tiempo según la FLSA. La determinación de si existe o no empleo conjunto depende de todos los hechos en el caso particular. (Véase 29 C.F.R. Parte 791.)

- ◇ La FLSA establece dos maneras en que un empleado puede estar cubierto por sus requisitos: "cobertura empresarial" y "cobertura individual".
 - ◇◇ La cobertura de empresa se aplica a los empleados que trabajan para ciertas empresas u organizaciones (o "empresas") que se dedican al comercio interestatal o a la producción de bienes para el comercio y que tienen al menos dos empleados; y ventas brutas de no menos de \$500,000 al año. La cobertura empresarial también se aplica a los organismos gubernamentales, a las escuelas (incluidos los centros preescolares), a los hospitales y a las instituciones que se dedican principalmente a la atención de enfermos, ancianos o enfermos mentales que residen en los locales de dichas instituciones.
 - ◇◇ Además, cuando no hay cobertura empresarial, las normas de la FLSA se aplican a los empleados individuales si están "dedicados al comercio o a la producción de bienes para el comercio". Los empleados que están dentro de la cobertura individual según la FLSA incluyen a aquellos que: producen bienes que serán enviados fuera del estado (como un trabajador que ensambla componentes en una fábrica o una secretaria que escribe cartas en una oficina); hacen regularmente llamadas telefónicas a personas ubicadas en otros estados; manejan registros de transacciones interestatales; viajan a otros estados; y realizan trabajo de limpieza en edificios donde se producen bienes para su envío fuera del Estado donde trabaja el empleado.

Reglas Importantes de la FLSA para Contratos Gubernamentales

- ◇ Los requisitos de salario mínimo y/o pago de horas extras de la FLSA pueden aplicarse junto con los requisitos de salario y beneficios complementarios y pago de sobretiempo de las leyes contractuales del gobierno mencionadas en este libro de referencia.
- ◇ Varios términos, reglas y regulaciones establecidas según la FLSA también se aplican al empleo según las leyes de contratos gubernamentales mencionadas en este manual de recursos.
- ◇ La FLSA exige que los empleadores mantengan registros precisos sobre la identificación de los empleados, sus salarios, horas de trabajo, etc., tal como se especifica en los reglamentos de mantenimiento de registros del Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés). La mayor parte de la información es del tipo que generalmente mantienen los empleadores en la práctica comercial habitual y en cumplimiento de otras leyes y otros reglamentos. Los siguientes

registros deben ser mantenidos con respecto a los empleados sujetos al salario mínimo y/o a las disposiciones de pago de sobretiempo de la FLSA:

- ◇◇ Información personal, incluyendo nombre del empleado, domicilio, ocupación, sexo y fecha de nacimiento si es menor de 19 años de edad.
- ◇◇ Hora y día en que comienza la semana laboral.
- ◇◇ Total de horas trabajadas cada día de trabajo y cada semana de trabajo.
- ◇◇ Total de ganancias diarias o semanales por horario corrido.
- ◇◇ Tasa horaria regular para cualquier semana en la que se trabaje sobretiempo.
- ◇◇ Pago total de sobretiempo por la semana laboral.
- ◇◇ Deducciones o adiciones a los salarios.
- ◇◇ Total de salarios pagados en cada período de pago.
- ◇◇ Fecha de pago y período de pago cubierto.

Los registros exigidos para los empleados exentos difieren de los de los trabajadores no exentos, y se requiere información especial para los empleados que trabajan bajo arreglos de pago poco comunes y los empleados a quienes se les proporciona alojamiento u otras instalaciones.

- ◇ Las regulaciones del DOL que implementan los requisitos de la FLSA se establecen en el Título 29 del Código de Regulaciones Federales (C. F. R., por sus siglas en inglés). Por ejemplo:
 - ◇◇ 29 C.F.R. Parte 519 – Los registros deben ser conservados por los empleadores.
 - ◇◇ 29 C.F.R. Parte 531 – Pagos de Salarios según la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938 (incluye reglas concernientes a cuándo el costo razonable o el valor justo de la comida, alojamiento u otras facilidades habitualmente proporcionadas por el empleador para el beneficio del empleado pueden ser consideradas parte de los salarios).

- ◇◇ 29 C.F.R. Parte 541 – Definir y Delimitar los Términos "Cualquier Empleado que cumpla funciones ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe (Incluyendo cualquier empleado con capacidad de personal administrativo académico o maestro en escuelas primarias o secundarias), o que ejerza funciones de vendedor externo".
- ◇◇ 29 C.F.R. Parte 776 – Boletín Interpretativo sobre la Cobertura General de las Disposiciones de Salarios y Horas de la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938.
- ◇◇ 29 C.F.R. Parte 778 – Compensación por sobretiempo.
- ◇◇ 29 C.F.R. Parte 785 – Horas trabajadas.
- ◇◇ 29 C.F.R. Parte 790 – Declaración general sobre el efecto de la Ley Portal-a-Portal de 1947 sobre la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938.
- ◇◇ 29 C.F.R. Parte 791 – Relación laboral conjunta según la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938. (*Véase también* 29 C.F.R. Sección 500.20(h)(1)-(5) - Definiciones según la Ley Para la Protección de Obreros Agrícolas Migratorios y Temporeros (MSPA, por sus siglas en inglés) para información adicional relevante para determinar si existe o no una relación de empleo conjunta.

LEY DE HORAS DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL EN CONTRATOS (CWHSSA)

40 U.S.C. Secciones 3701-3708

Propósito de CWHSSA

- ◇ Promulgada en 1962, la "Ley de Estándares de Horas de Trabajo por Contrato" consolidó una serie de leyes de "ocho horas", algunas de las cuales datan de la década de 1890, y originalmente preveía el pago de sobretiempo después de 8 horas al día en los contratos federales de construcción, y el pago de sobretiempo después de 40 horas a la semana. Las enmiendas de 1969 añadieron disposiciones de seguridad y salud y revisaron el nombre de la ley para que fuera "Ley de Horas de Trabajo por Contrato y Estándares de Seguridad". Pub. L. 91-54, 9 de agosto de 1969.

Requisitos de CWHSSA 40 U.S.C. Sección 3702.

- ◇ CWHSSA exige el pago de horas extras para los trabajadores y mecánicos, incluyendo guardias y vigilantes, a una tasa de tiempo y medio la tasa básica de pago por horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral con **contratos sujetos a la ley**.
- ◇ A partir del 1° de enero de 1986, se eliminó el requisito de sobretiempo diario (8 horas). Por lo tanto, al igual que la FLSA, CWHSSA exige que se pague sobretiempo después de 40 horas.
- ◇ Además de los salarios atrasados por sobretiempo no pagado, CWHSSA también proporciona una evaluación de **daños y perjuicios** a una tasa de \$10 por día por cada día que cada trabajador y mecánico trabajó sin el pago de la compensación exigida por sobretiempo.
- ◇ En esas situaciones donde hay violaciones concurrentes de FLSA y CWHSSA, los salarios atrasados son generalmente calculados y reportados según la CWHSSA en vez de la FLSA. Esto se debe a que de acuerdo con CWHSSA:
 - ◇◇ Los salarios atrasados adeudados a los trabajadores bajo el alcance de la ley pueden asegurarse mediante la retención de fondos de la agencia adeudados al contratista a cuenta del trabajo realizado por el contratista o subcontratistas.

- ◇◇ Los daños y perjuicios pueden ser evaluados contra el empleador.
- ◇◇ Se puede iniciar una acción de inhabilitación.
- ◇ Las disposiciones de seguridad y salud de CWHSSA están dentro de la jurisdicción administrativa de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del DOL, en lugar de la WHD.

Cobertura de CWHSSA 40 U.S.C. Secciones 3701 y siguientes

- ◇ La CWHSSA se aplica a los contratos DBA, DBRA y SCA que superen los umbrales monetarios aplicables. La CWHSSA se aplica a los contratos federales de DBA y SCA que superan los \$150,000 y que están sujetos a la adquisición del Reglamento Federal de Adquisiciones (FAR, por sus siglas en inglés). 48 C.F.R. Sección 22.305. CWHSSA también se aplica a los contratos de SCA que superan los \$100,000 que no están sujetos a las adquisiciones de FAR. Además de los trabajadores y mecánicos cubiertos bajo DBA/DBRA, CWHSSA también cubre específicamente a los **guardias** y **vigilantes**. 40 U.S.C. Sección 3701(b)(2).
- ◇ CWHSSA también se aplica a un contrato de más de \$100,000 que puede requerir o involucrar el empleo de obreros o mecánicos si el contrato es uno:
 - ◇◇ del cual sea parte el Gobierno Federal, una agencia o instrumento del Gobierno, un territorio de los Estados Unidos o el Distrito de Columbia;
 - ◇◇ que se hace para o en nombre del Gobierno, una agencia o instrumento del mismo, un territorio o el Distrito de Columbia; o
 - ◇◇ que es un contrato de trabajo financiado, al menos en parte, por préstamos o subvenciones, o por préstamos asegurados o garantizados por el Gobierno Federal o por un organismo o instrumento en virtud de cualquier ley federal que establezca normas salariales para el trabajo.
- ◇ Sin embargo, según sus términos, CWHSSA no se aplica en los casos en que la asistencia federal es solo una garantía o seguro de préstamo. 40 U.S.C. Sección 3701. Por ejemplo, la asistencia del HUD en forma de garantías de préstamos en virtud de la Ley nacional de vivienda no está sujeta a la CWHSSA.
- ◇ CWHSSA es autoejecutable. La no inclusión de las estipulaciones de CWHSSA en un contrato no excluye su aplicación.

- ◇ CWHSSA no tiene ninguna limitación en el lugar de trabajo. Si un empleado realiza parte del trabajo de construcción en el lugar de trabajo, parte del trabajo en un taller, y/o viaja entre lugares de trabajo cubiertos por contrato, el estatuto se aplica a todas las horas del trabajo de contrato realizado por trabajadores bajo el alcance de la ley.

Exenciones de WHSSA 40 U.S.C. Secciones 3701(b)(3) y 3706 y 29 C.F.R. Sección 5.15.

- ◇ CWHSSA no se aplica a los contratos de:
 - ◇◇ Transporte por tierra, aire o agua.
 - ◇◇ Transmisión de inteligencia.
 - ◇◇ Compra de suministros o materiales u objetos normalmente disponibles en el mercado abierto.
 - ◇◇ Trabajo que debe realizarse de conformidad con las disposiciones de la PCA.
 - ◇◇ Construcción o servicios en los que el contrato no sea superior a \$100,000.
 - ◇◇ Acuerdos celebrados por o en nombre de la Corporación de Crédito de Productos Básicos para el almacenamiento o la manipulación por parte de almacenes comerciales de ciertos artículos, incluidos sorgo, frijoles, semillas, algodón, lana y productos navales.
 - ◇◇ Ciertas ventas de energía excedente por parte de la Tennessee Valley Authority (TVA).
 - ◇◇ Trabajo realizado en un lugar de trabajo dentro de un país extranjero, o
 - ◇◇ Trabajo realizado dentro de un territorio bajo jurisdicción de los Estados Unidos que no sea un estado de los Estados Unidos; el Distrito de Columbia; Puerto Rico; las Islas Vírgenes; las tierras de la Plataforma Continental Exterior definidas en la Ley de Tierras de la Plataforma Continental Exterior (Cap. 345, 67 Est. 462); Samoa Estadounidense; Guam; Isla Wake; e Isla Johnston.

LEY COPELAND “ANTISOBORNO” (CA) (40 U.S.C. Sección 3145 y 18 U.S.C. Sección 874)

Propósito, requisitos y cobertura de CA

- ◇ La ley CA y las regulaciones de implementación en 29 C.F.R. Parte 3 se aplican a los contratos DBA y DBRA y disponen las siguientes salvaguardas:
 - ◇◇ Prohibir los "sobornos" de salarios y salarios atrasados.
 - ◇◇ Exigir a cada contratista y subcontratista en proyectos cubiertos que presente semanalmente una "**Declaración de Cumplimiento**" (es decir, que certifique que el contratista/ subcontratista ha pagado los salarios exigidos). Véase 29 C.F.R. Secciones 3.3 y 3.4, y en las cláusulas contractuales del DB, 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(3); FAR 48 C.F.R. Sección 52.222-8.)
 - ◇◇ Regular las deducciones de nómina de los salarios.
 - ◇◇ Especificar los métodos de pago de los salarios.

Regulación de las deducciones de nómina de CA

- ◇ Las reglas en 29 C.F.R. Sección 3.5 permiten las siguientes deducciones de salarios **sin la aprobación del DOL**:
 - 1) Cualquier deducción hecha en cumplimiento con los requisitos de las leyes federales, estatales o locales, tales como el seguro social o la retención de impuestos federales o estatales.
 - (2) Deducciones por pago adelantado de buena fe de los salarios.
 - (3) Ciertas deducciones por pagos ordenados por un tribunal.
 - (4) Deducciones por contribuciones a planes de beneficios adicionales, siempre y cuando la deducción no esté prohibida por la ley; que el empleado la haya consentido voluntariamente por escrito antes del momento en que se va a realizar el trabajo (no como condición de empleo) o esté estipulada en un acuerdo de negociación colectiva; que el contratista (o sus afiliados) no obtengan ganancias u otros beneficios; y que la deducción sirva a la conveniencia e interés del empleado.

- (5) Deducciones para la compra de bonos de ahorro de EE.UU. cuando el empleado lo autorice voluntariamente.
 - (6) Deducciones para pagar préstamos o comprar acciones en una cooperativa de crédito, cuando lo solicite el empleado.
 - (7) Deducciones autorizadas voluntariamente para contribuciones a organizaciones como la Cruz Roja, United Way u otras organizaciones caritativas similares.
 - (8) Deducciones para pagar las cuotas regulares de iniciación sindical y las cuotas de membresía, excluyendo multas o gravámenes especiales, siempre y cuando un acuerdo de negociación colectiva prevea tales deducciones.
 - (9) Deducciones por el "costo razonable" de comida, alojamiento u otras instalaciones que cumplan con los requisitos de la sección 3(m) de la FLSA y 29 C.F.R. Parte 531.
 - (10) Las deducciones por el costo del equipo de seguridad de valor nominal comprado (voluntariamente o según lo dispuesto en un acuerdo de negociación colectiva de buena fe) por el empleado (como su propia propiedad personal) si la ley no exige que el empleador proporcione dicho equipo, si dicha deducción no está prohibida por la FLSA u otra ley, y si el costo en el que se basa la deducción no excede el costo real para el empleador (donde el empleado compra el equipo al empleador).
- ◇ De conformidad con 29 C.F.R. Sección 3.6, cualquier contratista puede solicitar al DOL permiso para hacer cualquier deducción no enumerada en 29 C.F.R. Sección 3.5. El DOL **puede aprobar deducciones de nómina** siempre que se cumplan **todas** las condiciones siguientes:
- (1) El contratista (y sus afiliados) no obtienen ganancias ni se benefician directa o indirectamente de la deducción;
 - (2) La deducción no está prohibida por la ley;
 - (3) O bien la deducción se proporciona según los términos de un acuerdo de negociación colectiva de buena fe, o el empleado consintió voluntariamente en la deducción por escrito antes del momento en que

el trabajo de DBA/DBRA debe ser realizado (y el empleo del empleado no dependía de dicho consentimiento); y

- (4) La deducción sirve a la conveniencia e interés del empleado.

"Declaración de Cumplimiento" de CA

- ◇ Los contratistas y subcontratistas en proyectos de construcción cubiertos por DBA/DBRA deben presentar semanalmente una "Declaración de Cumplimiento" que certifique el cumplimiento con los requisitos de DBA/DBRA/CA durante la semana laboral anterior. Esta "declaración de cumplimiento" suele denominarse "nómina certificada". 29 C.F.R. Parte 3, 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(3) y FAR 48 C.F.R. Sección 52.222-8.
- ◇ La falsificación de una nómina certificada es una violación penal que puede resultar en una multa, hasta 5 años en prisión, o ambos. 18 U.S.C. Secciones 874 y 1001 También puede ser motivo de una demanda privada según la Ley de Reclamaciones Falsas. 31 U.S.C. Sección 3730.

"Disposición "Antisoborno" de CA 18 U.S.C. Sección 874.

- ◇ La ley CA establece sanciones para impedir que un contratista o subcontratista induzca de alguna manera a un empleado a renunciar a cualquier parte de la compensación a la que tiene derecho.
- ◇ La disposición "antisoborno" de la ley CA establece que inducir a cualquier persona empleada en un proyecto de construcción financiado o asistido por el gobierno federal a renunciar a cualquier parte de la compensación a la que tiene derecho es una violación penal sancionable con una multa, hasta 5 años de prisión, o ambas.
- ◇ Tan pronto como sea posible, la WHD debe ser notificada de posibles violaciones penales tales como el soborno de los salarios y la falsificación de los registros de nómina certificados.

LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA)

(Secciones 6501 del U.S.C. 41, y siguientes)

Propósito y requisitos de la PCA

- ◇ La PCA proporciona normas laborales para los empleados que trabajan con contratos federales de más de \$15,000 para la fabricación o suministro de bienes, suministros, artículos o equipos. 41 C.F.R. Parte 50-201.
- ◇ La PCA exige que los contratos cubiertos contengan el salario mínimo, las horas extras y las normas de seguridad y salud, y prohíbe el empleo de niños menores de 16 años de edad y trabajo penitenciario. 41 U.S.C. Sección 50-201.3.
- ◇ El requisito de salario mínimo según PCA es el salario mínimo de FLSA y los requisitos de horas extras de PCA son también los mismos que los de FLSA. 41 C.F.R. Secciones 50-201.102 y 50-202.2.
- ◇ La PCA exige la publicación de la "Notificación a los Empleados que Trabajan en Contratos Gubernamentales" (WH Publicación 1313) en el sitio del trabajo por contrato y el mantenimiento de los registros de empleo. 41 C.F.R. Secciones 50-201.3(f), 50-201.501 – 50-201.502.
- ◇ La WHD es la única responsable de la aplicación de la PCA, excepto que la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) hace cumplir las disposiciones de seguridad y salud de la ley. 41 C.F.R. Sección 50-201.2.

Cobertura de la PCA

- ◇ La PCA se aplica a los contratos de manufactura y suministro que excedan los \$15,000 (incluyendo contratos de entrega indefinida, acuerdos básicos de pedidos y acuerdos generales de compra) y a los subcontratos según la sección 8(a) de la Ley de Pequeñas Empresas. 41 C.F.R. Sección 50-201.1. (*Véase también* FAR 48 C.F.R. Sección 22.603.) (El umbral para la cobertura de la PCA se incrementó de \$10,000 a \$15,000 de acuerdo con las disposiciones del Título VII de la Ley de Autorización de la Defensa para el Año Fiscal 2005, en vigencia a partir del 1° de octubre de 2010, y se refleja en el FAR 48 C.F.R. Sección 22.602).
- ◇ La PCA se aplica a los empleados que participan o están relacionados con la manufactura, fabricación, montaje, manipulación, supervisión o envío de

materiales, suministros, artículos o equipos requeridos en virtud del contrato. 41 C.F.R. Sección 50-201.101.

- ◇◇ La PCA no se aplica a los empleados que solo realizan trabajo de oficina o de custodia.
- ◇◇ La PCA no se aplica a ningún empleado que cumple una función ejecutiva, administrativa, profesional o de vendedor externo de buena fe, ya que esos términos están definidos por las regulaciones de la FLSA. 29 C.F.R. Parte 541.
- ◇ La PCA se aplica a los contratos cubiertos o al trabajo realizado en los 50 estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico y las Islas Vírgenes. 41 C.F.R. Sección 50-201.603(b).
- ◇ La Sección 7201(a) de la Ley Federal de Racionalización de Adquisiciones (FASA, por sus siglas en inglés) de 1994 derogó el requisito de la PCA de que todo contratista sea "un fabricante o un comerciante regular. . . en la ejecución del contrato". 41 U.S.C. Sección 35(a). Desde que esta enmienda entró en vigencia el 1° de octubre de 1995, la PCA incluye a "un fabricante, distribuidor regular" o cualquier proveedor/distribuidor de los materiales, suministros, artículos o equipos a ser fabricados o suministrados bajo el contrato como contratistas elegibles. Memorando de todas las Agencias No. 180.

Exclusiones legales de la PCA 41 U.S.C. Sección 6505.

- ◇ La Sección 9 de la PCA exime a los contratos de:
 - ◇◇ Las compras en el mercado abierto o las compras realizadas sin publicidad de las ofertas en circunstancias en que la entrega inmediata sea requerida por la exigencia pública. 41 C.F.R. Sección 50-201.4(a).
 - ◇◇ Productos perecederos, incluyendo lácteos, ganado y productos de vivero. 41 C.F.R. Sección 50-201.4(b).
 - ◇◇ Productos agrícolas o productos agrícolas transformados para la primera comercialización por los productores iniciales. 41 C.F.R. Sección 50-201.4(c).
 - ◇◇ Compra de productos agrícolas por parte de la Secretaría de Agricultura. 41 C.F.R. Sección 50-201.4(d).

- ◇◇ Transporte común de carga o personal por barco, avión, autobús, camión, expreso o línea de ferrocarril, donde estén vigentes las tasas publicadas. 41 C.F.R. Sección 50-201.4(e).
- ◇◇ Prestación de servicios por compañías de radio, teléfono, telégrafo o cable, sujeto a la Ley Federal de Comunicaciones de 1934 (48 Est. 1064 en su forma enmendada; 47 U.S.C. Capítulo 5). 41 C.F.R. Sección 50-201.4(f).

Exenciones administrativas de PCA

- ◇ Los siguientes contratos han sido eximidos de la PCA de conformidad con los procedimientos exigidos en el artículo 6 de la PCA. 41 C.F.R. Secciones 50-201.601 – 50-201.603.
 - ◇◇ Contratos de servicios públicos, incluyendo luz y energía eléctrica, agua, vapor y gas. 41 C.F.R. Sección 50-201.603(a).
 - ◇◇ Contratos de materiales, suministros, artículos o equipo que no se fabricarán ni suministrarán en parte dentro de los límites geográficos de los 50 estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico y las Islas Vírgenes. 41 C.F.R. Sección 50-201.603(b).
 - ◇◇ Contratos de compra con cargo a la cuenta de un contratista moroso cuando las estipulaciones de la PCA no se hayan incluido en el contrato moroso. 41 C.F.R. Sección 50-201.603(c).
 - ◇◇ Contratos adjudicados a agentes de ventas o representantes de editoriales, para la entrega de periódicos, revistas o publicaciones periódicas por parte de sus editores. 41 C.F.R. Sección 50-201.603(d).

LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS MCNAMARA-O-HARA (SCA)

(Secciones 6701 del U.S.C. 41, y siguientes)

Historia y Propósito Legislativo de la SCA

- ◇ La SCA entró en vigor en enero de 1966. La ley fue enmendada en 1972 y 1976. Es la más reciente de las leyes de normas laborales por contrato del gobierno administradas por la WHD.
- ◇ La SCA fue promulgada para "cerrar la brecha" en la protección de las normas laborales entre los contratos de suministro sujetos a la PCA y los contratos de construcción sujetos a la DBA. (Los servicios eran la categoría restante de adquisiciones federales no cubiertas por la ley de normas laborales). Por lo tanto, la promulgación de la ley SCA tenía la intención de asegurar que todas las categorías principales de compras gubernamentales incluyeran la protección de las normas laborales para los empleados afectados.
- ◇ El propósito de la ley SCA era eliminar los salarios como un factor en la competencia por los contratos de servicios federales exigiendo el pago de las tasas salariales localmente predominantes (no solo el salario mínimo de la FLSA) y los beneficios complementarios, o en ciertos casos, las tasas salariales y los beneficios adicionales contenidos en el convenio colectivo de negociación de un contratista predecesor (sección 4(c) de la Ley). (Los costos de mano de obra son a menudo el factor predominante que afecta las licitaciones de los contratos de servicios federales que se adjudican al mejor postor).

Requisitos de la SCA

- ◇ El SCA se aplica a la mayoría de los contratos celebrados por los Estados Unidos o el Distrito de Columbia cuyo propósito principal es la prestación de servicios mediante el uso de empleados de servicios.
- ◇ Las principales disposiciones de las normas laborales de SCA son:
 - ◇◇ El salario mínimo vigente y los estándares de compensación de beneficios adicionales para los empleados de servicio que trabajan con contratos de más de \$2,500, y los salarios mínimos de la FLSA para contratos de \$2,500 o menos.
 - ◇◇ Requisitos de mantenimiento de registros y publicación.

- ◇◇ Seguridad y protección de la salud.
- ◇ La WHD es la única responsable de la aplicación de la SCA por los requisitos de salario y beneficios adicionales de SCA. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) hace cumplir las disposiciones de seguridad y salud de la SCA.

Cobertura de la SCA 29 C.F.R. Secciones 4.107 – 4.113.

¿Qué contratos del gobierno federal están sujetos a la SCA?

- ◇ Contratos celebrados por cualquier agencia o instrumento del gobierno federal, ya sea por las ramas ejecutiva, judicial o legislativa, o por el Distrito de Columbia. Ejemplos: el Departamento de Defensa, el Departamento del Interior, la Administración de Servicios Generales, etc.
- ◇ Contratos emitidos por corporaciones de propiedad absoluta del gobierno. Ejemplos: Autoridad del Valle de Tennessee, Servicio Postal.
- ◇ Contratos con actividades de fondos no asignados, es decir, contratos de concesión. Ejemplos: intercambios de puestos militares (PX, por sus siglas en inglés), juntas de cafetería en edificios federales.
- ◇ Los contratos entre una agencia federal y un gobierno estatal o local están bajo el alcance de la ley. Los contratos entre agencias federales no están bajo el alcance de la ley (ejemplos: DOL y la Administración de Servicios Generales).
- ◇ SCA se aplica solo a los contratos federales, no a los contratos "asistidos" por el gobierno federal.

Tres elementos necesarios para la cobertura:

1. El contrato es principalmente (es decir, primordialmente) para servicios (a diferencia de la construcción o manufactura o algún otro propósito).
2. El contrato incluye obras que se realizarán en cualquiera de los 50 Estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico, las Islas Vírgenes, las tierras de la Plataforma Continental Externa, Samoa Estadounidense, Guam, la Isla Wake, la Isla Johnston y las Marianas del Norte. (La Isla de Canton, el

atolón de Enewetak y el atolón de Kwajalein son ahora independientes y ya no forman parte de los Estados Unidos).

El trabajo por contrato realizado en cualquier otro territorio bajo la jurisdicción de los EE.UU. o base de los EE.UU. o posesión dentro de un país extranjero no está cubierto. Por ejemplo, el SCA no se aplica a un contrato para prestar servicios de cafetería en una base militar de un país extranjero.

3. El contrato se lleva a cabo mediante el uso de empleados de servicios, tal y como se definen en la SCA, independientemente de cualquier relación contractual que pueda alegarse que existe entre un contratista y un empleado. 41 U.S.C. Sección 6701(3).

La Ley define "empleado de servicio" como cualquier persona involucrada en el cumplimiento de un contrato cubierto, excepto aquellas personas que individualmente califican para la exención como empleados ejecutivos, administrativos o profesionales de buena fe como se define en 29 C.F.R. Parte 541. 29 C.F.R. Sección 4.113(b); 29 C.F.R. Sección 4.156.

La cobertura de los empleados de servicios depende de si realizan el trabajo exigido por un contrato bajo el alcance de la SCA, independientemente de cualquier supuesta relación contractual entre el empleado de servicios y el contratista. 29 C.F.R. Sección 4.155.

- ◇ Ejemplos de contratos bajo el alcance de la SCA. 29 C.F.R. Sección 4.130.
 - ◇◇ Servicios de seguridad de guardias y vigilantes
 - ◇◇ Servicios de limpieza
 - ◇◇ Cafetería y servicio de comidas
 - ◇◇ Mantenimiento de suelos
 - ◇◇ Lavandería y tintorería
 - ◇◇ Procesamiento de datos
 - ◇◇ Mantenimiento y operación de equipos electrónicos
 - ◇◇ Pruebas y análisis químicos
 - ◇◇ Servicios de soporte en instalaciones gubernamentales
 - ◇◇ Servicios de diseño, ilustración y cartografía
 - ◇◇ Operación, mantenimiento y apoyo logístico de una instalación federal
 - ◇◇ Almacenaje o almacenamiento

- ◇ Ejemplos de contratos que no están bajo el alcance de la SCA. 29 C.F.R. Sección 4.134.
 - ◇◇ Cualquier contrato cuyo objetivo principal sea algo distinto de la contratación de servicios mediante el uso de empleados de servicios, por ejemplo, un contrato de construcción, suministro o fabricación.
 - ◇◇ Contratos de arrendamiento de espacios.
 - ◇◇ Contratos de servicios médicos profesionales (cuando el empleo de "empleados de servicios" no está implicado o es un factor menor).
 - ◇◇ Contratos para operar o administrar una instalación o un programa federal completo (por ejemplo, un contratista de propiedad del gobierno o un contratista de propiedad privada "GOCO" o "GOPO").
 - ◇◇◇ Algunas veces se celebran contratos con un contratista principal para operar una instalación o un programa federal para y en nombre del gobierno. Debido a que el contratista está en efecto operando en lugar del gobierno como un "agente del gobierno", tal contrato no se considera sujeto a la SCA. Sin embargo, los contratos celebrados por el contratista operativo con contratistas secundarios, en nombre y por cuenta del gobierno, que tengan los servicios como objetivo principal están sujetos a la SCA. 29 C.F.R. Sección 4.107(b).

Exenciones legales de SCA Sección 7; 29 C.F.R. Secciones 4.115 - 4.122.

La SCA no se aplica a lo siguiente:

- ◇ Cualquier contrato de los Estados Unidos para la construcción, alteración y/o reparación, incluyendo pintura y decoración, de edificios públicos u obras públicas (contratos sujetos a DBA). 29 C.F.R. Sección 4.116.
- ◇ Cualquier trabajo (trabajo no contractual) que deba realizarse de conformidad con las disposiciones del PCA. 29 C.F.R. Sección 4.117.
- ◇ Cualquier contrato para el transporte de carga o personal por buque, avión, autobús, camión, expreso, línea de ferrocarril, u oleoducto o gasoducto donde estén vigentes las tasas publicadas (29 C.F.R. Sección 4.118). El efecto de esta exención se ha limitado en su alcance debido a cambios en

las leyes de transporte. (Véase Memorándum de Todas las Agencias No. 185 para más información).

- ◇◇ Esta exención se aplica únicamente a los contratos de transporte por un transportista común. Un contrato de servicio de transporte está exento solo si el servicio se rige realmente por las tasas publicadas en vigor de conformidad con la ley estatal o federal. Un contrato entre el gobierno y el transportista se evidenciaría mediante un conocimiento de embarque del gobierno que citaría las tasas publicadas.
- ◇◇ Los contratos para servicios de ambulancia o taxi típicamente no están exentos porque usualmente no son considerados transportistas comunes y/o el transporte no está gobernado por tasas publicadas.
- ◇◇ Los transportistas de correo no están incluidos en el ámbito de aplicación de esta exención porque el "correo" no se considera "carga" según la legislación federal. (Sin embargo, véase más adelante el análisis de las exenciones reglamentarias pertinentes.)
- ◇◇ Los contratos principalmente para el empaque, embalaje y almacenamiento de artículos de uso doméstico tampoco están exentos, aunque sean realizados por un transportista común, debido a que el transporte local es un propósito menor e incidental del contrato.
- ◇ Cualquier contrato para la prestación de servicios por radio, teléfono, telégrafo o cable, sujeto a la Ley de Comunicaciones de 1934. 29 C.F.R. Sección 4.119.
- ◇ Cualquier contrato de servicios públicos, incluyendo luz y energía eléctrica, agua, vapor y gas. 29 C.F.R. Sección 4.120.
- ◇ Cualquier contrato de empleo que proporcione servicio directo a una agencia federal por una persona o personas. 29 C.F.R. Sección 4.121.
- ◇ Cualquier contrato con el Servicio Postal de los Estados Unidos, cuyo propósito principal es la operación de estaciones postales bajo contrato. 29 C.F.R. Sección 4.122.

Exenciones reglamentarias de SCA 41 U.S.C. Sección 6707 y 29 C.F.R. Sección 4.123.

- ◇ La SCA autoriza al Departamento de Trabajo a establecer limitaciones razonables y establecer normas y reglamentos que permitan variaciones, tolerancias y exenciones razonables de las disposiciones de SCA en circunstancias especiales en las que dicha acción sea necesaria y apropiada para el interés público o para evitar un grave menoscabo de la conducción de las actividades del gobierno, y está de acuerdo con el propósito correctivo de proteger las normas laborales vigentes.