

**PRINCIPIOS DE  
CUMPLIMIENTO  
DE LA DBA/DBRA**

**OBREROS Y MECÁNICOS**

**SITIO DE TRABAJO**

**CONDUCTORES DE CAMIONES**

**APRENDICES Y PRACTICANTES**

**AYUDANTES**

**PRÁCTICA EN EL ÁREA - CLASIFICACIÓN  
ADECUADA DE TRABAJADORES**

**BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS**

**NÓMINAS CERTIFICADAS Y USO DE FIRMAS  
ELECTRÓNICAS**

**ARRENDAMIENTOS COMO CONTRATOS DE  
CONSTRUCCIÓN**

## **Principios de Cobertura y Cumplimiento de la DBA/DBRA**

Esta sección proporciona información básica sobre los principales aspectos del cumplimiento de las normas laborales de Davis-Bacon y los requisitos de sobretiempo de la CWHSSA. Aborda las preguntas más frecuentes, tales como:

- ◇ ¿Quiénes son los "obreros y mecánicos" a quienes se aplican los requisitos salariales predominantes de Davis-Bacon?
- ◇ ¿Cuál es el "lugar de trabajo" donde los trabajadores están cubiertos por los requisitos salariales predominantes de Davis-Bacon?
- ◇ ¿Cómo se ven afectados los conductores de camiones por el límite del "lugar de trabajo" de la cobertura Davis-Bacon?
- ◇ ¿Cuándo pueden los aprendices o practicantes trabajar en un proyecto Davis-Bacon a un salario menor que el indicado en la determinación de salario Davis-Bacon?
- ◇ ¿Se pueden utilizar clasificaciones de ayudantes en proyectos bajo el alcance de Davis-Bacon?
- ◇ ¿Qué sucede si hay una disputa sobre cómo se debe clasificar a un trabajador?
- ◇ ¿El salario predominante de Davis-Bacon incluye beneficios complementarios?
- ◇ ¿Cómo pueden los costos de los beneficios complementarios de un contratista contar para los salarios predominantes de Davis-Bacon?
- ◇ ¿Cómo se calculan los costos de los beneficios complementarios como una tasa por hora que puede contar para el cumplimiento de sus obligaciones salariales predominantes?

## OBREROS Y MECÁNICOS

**Definición** 29 C.F.R. Sección 5.2(m).

- ◇ El término "**trabajador o mecánico**" incluye por lo menos a aquellos trabajadores cuyos deberes son de naturaleza manual o física (incluyendo a aquellos trabajadores que usan herramientas o que realizan el trabajo de un oficio), a diferencia de las tareas mentales o gerenciales.

Obreros y mecánicos incluye:

- ◇◇ Aprendices
- ◇◇ Practicantes
- ◇◇ Ayudantes

Para cobertura de sobretiempo según la CWHSSA, también:

- ◇◇ Guardias y vigilantes

**Nota:** Aunque los guardias y vigilantes no son considerados obreros o mecánicos según la DBA/DBRA, están cubiertos por la CWHSSA en virtud de su lenguaje estatutario expreso.

- ◇ El término obrero o mecánico no incluye a los trabajadores cuyas tareas son principalmente administrativas, ejecutivas o administrativas, más que manuales.
- ◇ Categorías de trabajadores normalmente considerados no obreros o mecánicos cuando, en el ejercicio de sus funciones, no realizan ningún trabajo manual o físico en el proyecto de construcción:
  - ◇◇ Arquitectos e ingenieros
  - ◇◇ Apuntadores de tiempo
  - ◇◇ Inspectores

**Cobertura de los obreros y mecánicos**

- ◇ La DBA exige el pago de las tasas salariales predominantes aplicables a todos los trabajadores y mecánicos "independientemente de cualquier relación contractual que se alegue que pueda existir".
- ◇ Los capataces que dedican más del 20 por ciento de su tiempo durante una semana de trabajo a tareas de mecánico u obrero, y que no cumplen con los criterios de exención de 29 C.F.R. Parte 541, son obreros y mecánicos por el tiempo que pasan. El capataz de trabajo debe pagar la tasa aplicable que figura en la determinación del salario del contrato por las horas pasadas como obrero o mecánico.
- ◇ Las personas "empleadas en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe" como se define en 29 C.F.R. Parte 541 no se consideran obreros o mecánicos.
- ◇ Propietarios de negocios: Un individuo que posee por lo menos un 20 por ciento de participación patrimonial de buena fe en el negocio y está activamente involucrado en su administración es considerado un ejecutivo de buena fe, y no es un obrero o mecánico según la definición de Davis-Bacon del término "obrero o mecánico". Véase 29 C.F.R. Sección 5.2(m) y 29 C.F.R. Sección 541.101-102.

## SITIO DE TRABAJO

**Definición** 29 C.F.R. Sección 5.2(1).

- ◇ **5.2(1)(1)** – "Lugar de la obra" es el lugar o lugares físicos donde permanecerá el edificio o la obra exigidos en el contrato, y cualquier otro lugar donde se construya una parte significativa del edificio o de la obra, siempre que dicho lugar esté establecido específicamente para la ejecución del contrato o del proyecto.

Por ejemplo:

- ◇◇ Si se está construyendo un pequeño edificio de oficinas, el "lugar de la obra" no incluirá normalmente más que el propio edificio y sus terrenos.
- ◇◇ En el caso de proyectos de mayor envergadura, tales como aeropuertos, autopistas o presas, el "lugar de la obra" es necesariamente más extenso y puede incluir toda el área en la que se desarrollará la actividad de construcción.
- ◇◇ Cuando un segmento muy grande de una presa se construye río arriba y flota río abajo para ser fijado a una estructura de soporte, el sitio de construcción secundario sería en el sentido de "sitio de la obra" a los efectos de Davis-Bacon si se estableciera y dedicara al proyecto de construcción de la presa.
- ◇ **5.2(1)(2)** - A excepción de lo dispuesto en el apartado 5.2(1)(3), las plantas discontinuas, las canteras, los cuarteles de trabajo, los parques de herramientas, etc., forman parte del "emplazamiento", siempre que se dediquen exclusivamente, o casi, al contrato o proyecto, y sean adyacentes o prácticamente adyacentes al emplazamiento de la obra, tal como se define en el apartado 5.2(1)(1).
- ◇ **5.2(1)(3)** - No se incluyen en el "lugar de trabajo" los domicilios permanentes, establecimientos de sucursales, plantas de fabricación, patios de herramientas, etc., de un contratista o subcontratista cuya ubicación y continuidad en la operación se determinan totalmente sin tener en cuenta un proyecto particular federal o federalmente asistido.

También se excluyen del "lugar de la obra" las plantas de fabricación, las plantas discontinuas, las canteras, los centros de trabajo, los almacenes de herramientas,

etc., de un proveedor comercial o de materiales establecidos por un proveedor de materiales para el proyecto antes de la apertura de las ofertas y no en el lugar de la obra como se indica en el apartado 5.2, letra 1), punto 1), incluso cuando dichas operaciones durante un período de tiempo puedan dedicarse exclusivamente, o casi en su totalidad, a la ejecución de un contrato.

- ◇ CWHSSA no tiene ninguna limitación en el lugar de trabajo. Un empleado que realiza parte del trabajo por contrato bajo un contrato de construcción en el sitio de trabajo y luego continúa el trabajo por contrato en un taller u otra instalación ubicada en otro lugar está sujeto al pago de horas extras de CWHSSA por todas las horas trabajadas en ambos lugares y el tiempo de viaje entre ellos. (Se pueden pagar salarios diferentes, ya que los requisitos salariales prevaecientes de Davis-Bacon se aplicarían solo a las actividades realizadas en "el lugar de trabajo".
- ◇ Los organismos contratantes deben consultar a la WHD cuando se enfrenten a cuestiones relativas al "lugar de la obra".

## CONDUCTORES DE CAMIONES

**Definición** 29 C.F.R. Sección 5.2(j).

- ◇ Los términos "**construcción, procesamiento, finalización o reparación**" significan todo tipo de trabajo realizado en un edificio en particular o en el sitio (incluyendo el trabajo en una instalación que se considera parte del "sitio de trabajo") por los obreros y mecánicos de un contratista de construcción o subcontratista de construcción, incluyendo sin limitación:
  - ◇◇ Alteración, remodelación, instalación (si procede) en el lugar de trabajo de los elementos fabricados en el exterior.
  - ◇◇ Pintar y decorar.
  - ◇◇ La fabricación o el suministro de materiales, objetos, suministros o equipos en el lugar del edificio o de la obra.
  - ◇◇ Transporte entre el "lugar de la obra" (según se define en 29 C.F.R. Sección 5.2(1)) y una instalación dedicada a la construcción del edificio u obra y considerada parte del "lugar de la obra" (según se define en 29 C.F.R. Sección 5.2(1)).

### **Cobertura de los conductores de camiones**

- ◇ Los conductores de camiones **están sujetos a la ley** Davis-Bacon en las siguientes circunstancias:
  - ◇◇ Conductores de un contratista o subcontratista por el tiempo dedicado a trabajar en el lugar de la obra.
  - ◇◇ Conductores de un contratista o subcontratista por el tiempo dedicado a la carga y/o descarga de materiales y suministros en el lugar de trabajo, si dicho tiempo no es mínimo. (Nota: la información proporcionada en relación con los "proveedores de material" también puede ser pertinente).
  - ◇◇ Conductores de camiones que transportan materiales o suministros entre una instalación que se considera parte del sitio de trabajo y el sitio de construcción real.



- ◇◇ Conductores de camiones que transporten una o varias partes del edificio u obra entre un lugar establecido específicamente para la ejecución del contrato o proyecto en el que se construya una parte significativa de dicho edificio u obra y el lugar o lugares físicos en los que permanecerá el edificio u obra exigidos en el contrato o los contratos.
- ◇ Los conductores de camiones **no están bajo el alcance de la ley** Davis-Bacon en los siguientes casos:
  - ◇◇ Los conductores de camiones de entrega de material mientras están fuera de "el lugar de trabajo".
  - ◇◇ Conductores de un contratista o subcontratista que viajan entre un trabajo de Davis-Bacon y una instalación de suministro comercial mientras están fuera del "sitio del trabajo".
  - ◇◇ Conductores de camiones cuyo tiempo de permanencia en el lugar de trabajo es mínimo, como por ejemplo, solo unos minutos cada vez para recoger o dejar materiales o suministros. (Véase más información en la discusión más adelante relativa a los "proveedores de material").
- ◇ El DOL tiene una **posición de cumplimiento** con respecto a los propietarios-operadores de buena fe de camiones que poseen y conducen sus propios camiones. Las nóminas certificadas que incluyen los nombres de dichos propietarios-operadores no necesitan mostrar las horas trabajadas o las tasas pagadas, solo la anotación "propietario-operador". Esta posición no se aplica a los propietarios-operadores de otros equipos como buldóceres, retroexcavadoras, grúas, máquinas de soldar, etc. (WHD no considera el alquiler de un camión como equivalente a la propiedad).
- ◇ Los requisitos de pago de sobretiempo según la CWHSSA se aplican a los conductores de camiones empleados por contratistas y subcontratistas sin importar si las horas trabajadas en el contrato están dentro o fuera del sitio de trabajo.

### **Proveedores de materiales**

- ◇ La fabricación y entrega al lugar de trabajo de artículos de suministro tales como arena, grava y concreto premezclado, cuando son realizados por proveedores de material de buena fe, son actividades que no están cubiertas por los requisitos de

la DBA/DBRA. (Esto sería así aunque los materiales se entreguen directamente a las instalaciones de mezcla de un contratista en el lugar de trabajo).

- ◇ Los proveedores de materiales de buena fe cuyas únicas obligaciones contractuales para el trabajo in situ son la entrega de materiales y/o la recogida de materiales no se consideran contratistas según la DBA/DBRA. Por lo tanto, sus empleados no están sujetos a las normas laborales de Davis-Bacon.
- ◇ Sin embargo, si un proveedor, fabricante o transportista de materiales se compromete a realizar una parte de un contrato de construcción como subcontratista, sus trabajadores y mecánicos empleados en el lugar de trabajo estarían sujetos a las normas laborales de Davis-Bacon de la misma manera que los empleados por cualquier otro contratista o subcontratista.
- ◇◇ Los obreros y mecánicos empleados por un proveedor de materiales que están obligados a realizar más de una cantidad incidental de trabajo de construcción en cualquier semana de trabajo en el sitio de trabajo estarían sujetos a las normas laborales de Davis-Bacon y se les debería la tasa salarial aplicable para la clasificación del trabajo realizado. Para propósitos de aplicación de la ley, si dicho empleado pasa más del 20% de su tiempo en una semana de trabajo dedicado a tales actividades en el sitio, él/ella está sujeto a la ley Davis-Bacon por todo el tiempo pasado en el sitio durante esa semana de trabajo.

## APRENDICES Y PRACTICANTES

### Definición (29 C.F.R. Sección 5.2(n)).

- ◇ *Aprendiz* significa (i) una persona empleada e inscrita individualmente en un programa de aprendizaje de buena fe registrado en los Estados Unidos. Departamento de Trabajo, Empleo y Administración de Empleo y Capacitación [ETA, por sus siglas en inglés], Oficina de Aprendizaje y Formación, Empleador y Servicios Laborales[OA, por sus siglas en inglés], o con una Agencia Estatal de Aprendizaje reconocida por ...[ETA/OA], o (ii) una persona en los primeros 90 días de empleo de prueba como aprendiz en tal programa de aprendizaje, que no esté registrada individualmente en el programa, pero que haya sido certificada por la Oficina de Entrenamiento, Empleador y Servicios Laborales[OA], o con una Agencia Estatal de Aprendizaje (cuando sea apropiado) para ser elegible para un empleo de prueba como aprendiz;
- ◇ *Practicante* se refiere a una persona registrada y que recibe capacitación en el trabajo en una ocupación de construcción bajo un programa que ha sido aprobado de antemano por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ...[ETA, por sus siglas en inglés], mientras cumple con sus normas para los programas de capacitación en el trabajo y que ha sido certificado por ...[ETA].

### Cobertura de aprendices y practicantes

- ◇ Los aprendices y practicantes son obreros y mecánicos, pero no están incluidos en las determinaciones de salarios de Davis-Bacon. A los aprendices y practicantes se les permite trabajar en proyectos sujetos a DBA/DBRA solo bajo circunstancias muy controladas, según se indica a continuación.
- ◇ Los aprendices y practicantes pueden ser utilizados en proyectos cubiertos por DBA/DBRA y se les puede pagar menos de la tasa especificada de los oficiales por el trabajo realizado si:
  1. El aprendiz o practicante está **registrado individualmente** en un programa **aprobado** de aprendizaje o capacitación.
    - ◇◇ El **programa de aprendizaje** ha sido aprobado por la ETA/OA o por una agencia de aprendizaje estatal reconocida por la ETA/OA.

- ◇◇ Los requisitos de inscripción no se aplican a los aprendices y practicantes empleados en proyectos de construcción de carreteras financiados por la **Ley Federal de Ayuda en Carreteras** y matriculados en programas certificados por el Departamento de Transporte de los Estados Unidos.

2. A cada aprendiz o practicante se le debe pagar el porcentaje (%) especificado en el programa aprobado de aprendizaje o practicante para su nivel de progresión, calculado como un porcentaje de la tasa básica por hora requerida por la determinación de salario aplicable para la clasificación aplicable.
3. El contratista está limitado en el número de aprendices o practicantes permitidos en el sitio de trabajo según la DBA/DBRA basado en la **proporción permitida** de aprendices o practicantes a los oficiales especificados en el programa aprobado. (Nota: En vista de las regulaciones de aprendizaje en 29 C.F.R. Parte 29, revisadas en 2008, cualquier cuestión relativa a la portabilidad de las disposiciones sobre salarios y proporción en los proyectos cubiertos por la DBA/DBRA a la luz de 29 C.F.R. 29.13(b)(7) puede requerir una cuidadosa consideración por parte de la WHD).
  - ◇◇ El cumplimiento del ratio aplicable se determina diariamente, no semanalmente.
  - ◇◇ El uso de "fracción del mismo" en el cálculo de las proporciones de aprendizaje no está permitido a menos que se especifique en el programa de aprendizaje aprobado.
4. Los **beneficios complementarios** deben pagarse a los aprendices o practicantes de acuerdo con las disposiciones del programa de aprendizaje/práctica. Si el programa no se pronuncia sobre el pago de los beneficios complementarios, los aprendices o practicantes recibirán el importe total de los beneficios complementarios estipulados en la decisión salarial aplicable (para el oficio en el que se emplea a un aprendiz o practicante individual) a menos que se determine que prevalece una práctica diferente para dichos aprendices o practicantes.
5. Cuando el contratista ha excedido la proporción permitida de aprendices practicantes en una clasificación, solo a las personas que estaban empleadas antes de que se excediera la proporción aplicable se les puede pagar por debajo de la(s) tasa(s) de determinación de salario por el trabajo realizado. Los individuos cuyo empleo en el sitio excede la proporción permitida deben recibir el pago de la tasa completa de determinación de salario para la clasificación del trabajo realizado.

## AYUDANTES

**Definición** 29 C.F.R. Sección 5.2(n)(4).

- ◇ Se emitirá una clasificación distinta de "ayudante" en las determinaciones salariales de Davis-Bacon solo cuando se cumplan todas las siguientes condiciones:
  - ◇◇ Los deberes del ayudante están claramente definidos y son distintos de los de cualquier otra clasificación en la determinación del salario;
  - ◇◇ El uso de tales ayudantes es una práctica establecida en el área; y
  - ◇◇ El ayudante no está empleado como aprendiz en un programa de capacitación informal.

Se agregará una clasificación de "ayudante" a las determinaciones salariales de acuerdo con la cláusula contractual de Davis-Bacon en la Sección 5.5(a)(1)(ii)(A) solo cuando, además, el trabajo a realizar por el ayudante no se realice mediante una clasificación en la determinación salarial.

**Nota:** Los ayudantes pueden ser empleados en un proyecto de construcción sujetos a la DBA/DBRA solo si la clasificación de ayudante está incluida en la determinación de salario de Davis-Bacon en el contrato o si la clasificación se agrega con la aprobación del DOL. Las clases de ayudantes se emiten o aprueban solo cuando están dentro del alcance de la definición mencionada anteriormente.

## PRÁCTICA EN EL ÁREA - CLASIFICACIÓN ADECUADA DE TRABAJADORES

- ◇ Para determinar las clasificaciones apropiadas para los trabajadores empleados en un proyecto bajo el alcance de Davis-Bacon, puede ser necesario examinar la **práctica del área local**.
  - ◇◇ No existen definiciones de clasificación estándar a nivel nacional según la DBA. (Esto difiere de la SCA, ya que las clasificaciones de la SCA se definen en el *Directorio de clasificaciones de la SCA*.
- Nota: No se puede confiar en el Diccionario de Títulos Ocupacionales, publicado por la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento, para tomar determinaciones de Davis-Bacon con respecto a la clasificación apropiada de los empleados.
- ◇◇ La Junta de Apelaciones de Salarios dictaminó en *Fry Brothers Corp.* en el Caso WAB No. 76-6 (14 de junio de 1977) que la clasificación apropiada del trabajo realizado por los trabajadores y mecánicos es la clasificación utilizada por las empresas cuyas tasas de salarios predominan en el área e incorporadas en la determinación de salarios aplicable de Davis-Bacon.
  - ◇◇ Las preguntas concernientes a la clasificación apropiada de los obreros y mecánicos se resuelven de acuerdo con la práctica local prevaleciente en el área. El WHD o la entidad contratante puede llevar a cabo una "encuesta de práctica de área" para determinar la(s) clasificación(es) adecuada(s) del trabajo.
  - ◇ Para obtener asesoramiento sobre la clasificación adecuada de los trabajadores y orientación sobre la necesidad de llevar a cabo una encuesta de práctica de área para determinar la clasificación adecuada de los trabajadores y mecánicos en los proyectos sujetos a la DBA/DBRA, es apropiado consultar con el Coordinador de Cumplimiento de Contratos del Gobierno Regional de WHD.

### Principios básicos para llevar a cabo encuestas para determinar la práctica prevalente en el área local

- ◇ De acuerdo con *Fry Brothers Corp.*, la información a ser considerada en la encuesta de práctica del área proviene de empresas del sector (sindicalizadas o no sindicalizadas) cuyas tasas salariales fueron encontradas predominantes en el área

e incorporadas en la determinación salarial aplicable para cada una de las clasificaciones enumeradas en la determinación salarial.

- ◇◇ Si, en la determinación de salario aplicable, las tasas enumeradas para todas las clasificaciones que pueden realizar el trabajo en cuestión son tasas no sindicales, la disputa se resolverá examinando la(s) práctica(s) de contratistas no sindicalizados al clasificar a los trabajadores que han estado realizando las tareas en cuestión en el área.



- ◇◇ Si, en la determinación de salario aplicable, las tasas enumeradas para todas las clasificaciones que pueden realizar el trabajo en cuestión son tasas sindicales, la disputa se resolverá examinando la(s) práctica(s) de contratistas sindicalizados al clasificar a los trabajadores que han estado realizando las tareas en cuestión en el área.
  
- ◇◇ Si una combinación de tasas sindicales y no sindicales se enumeran en la determinación del salario para las clasificaciones que pueden haber realizado el trabajo en el área, la disputa se resolverá sobre la base de la información combinada de:
  - ◇◇◇ contratistas del sindicato para la(s) clasificación(es) para la(s) cual(es) la(s) tasa(s) del sindicato están enumeradas,
  
  - y
  
  - ◇◇◇ contratistas no sindicalizados para la(s) clasificación(es) para la(s) cual(es) la(s) tasa(s) no sindicalizadas están enumeradas.
  
- ◇ La clasificación apropiada de los obreros o mecánicos que realizan el trabajo en cuestión se resolverá examinando la(s) práctica(s) de clasificación de los contratistas que realizaron el trabajo en cuestión:
  - ◇◇ En proyectos de construcción similares (construcción de edificios, construcción residencial, construcción de carreteras, construcción de infraestructuras),
  
  - ◇◇ En curso en la misma zona (normalmente el mismo condado),
  
  - ◇◇ Durante el año anterior a la fecha de fijación de la determinación de salario para el contrato en cuestión (como se comenta a continuación; véase 29 C.F.R. Sección 1.6(c)).
    - ◇◇◇ En el caso de los contratos celebrados con arreglo a procedimientos de licitación pública (licitación sellada, a diferencia de la contratación mediante negociación), el año anterior a la apertura de las ofertas;
  
    - ◇◇◇ El año anterior a la adjudicación del contrato en el caso de los contratos celebrados en virtud de la contratación mediante negociación (como los contratos concertados mediante solicitudes de propuestas (RFP, por sus siglas en inglés) o métodos de contratación similares);

- ◇◇◇ En el caso de proyectos subvencionados en virtud de la Ley Nacional de Vivienda, el año anterior al inicio de la construcción o la fecha en que la hipoteca fue endosada inicialmente, lo que ocurra primero; o,
  - ◇◇◇ En el caso de proyectos para recibir pagos de asistencia de vivienda bajo la sección 8 de la Ley de Vivienda de 1937, el año anterior al inicio de la construcción o la fecha en que se firmó el acuerdo para entrar en un contrato de pagos de asistencia de vivienda, lo que ocurra primero.
- ◇ El alcance de la información requerida para tomar determinaciones en la práctica del área dependerá de los hechos en cada caso. Por ejemplo:
- ◇◇ Si, al recopilar los datos preliminares, todas las partes están de acuerdo en la clasificación apropiada, se establece la práctica del área (es decir, una encuesta de práctica de área "**limitada**").
  - ◇◇ Sin embargo, si todas las partes no están de acuerdo (por ejemplo, una disputa jurisdiccional entre dos sindicatos, o si la gerencia no está de acuerdo con el sindicato, o si la(s) tasa(s) no sindicalizada(s) en la determinación del salario puede(n) aplicarse y la práctica entre contratistas no sindicalizados en el área varía), será necesario determinar por medio de una encuesta "**completa**" de práctica del área qué clasificación realmente realizó el trabajo en cuestión.
- ◇ En el Capítulo 15 del Manual de Operaciones de Campo (FOH, por sus siglas en inglés) de la WHD se encuentra disponible información más detallada sobre los procedimientos involucrados en la realización de una encuesta de práctica de área para resolver problemas de aplicación de la ley con respecto a la clasificación apropiada de los trabajadores empleados con contratos cubiertos por DBA/DBRA (El capítulo 15 del FOH se encuentra disponible en [http://www.dol.gov/whd/FOH/FOH\\_Ch15.pdf](http://www.dol.gov/whd/FOH/FOH_Ch15.pdf)).

## BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

**Definición** 29 U.S.C. Sección 3141(2); 29 C.F.R. Secciones 5.2(p) y 5.23.

- ◇ Según la Ley Davis-Bacon, los términos "salarios", "escala de salarios", "tasas salariales" y "salarios predominantes" incluyen:
  - ◇◇ La tasa básica por hora de pago,
  - ◇◇ Cualquier contribución irrevocablemente hecha por un contratista o subcontratista a un fideicomisario o a un tercero de conformidad con un fondo, plan o programa de beneficios complementarios de buena fe, y
  - ◇◇ La tasa de costos para el contratista o subcontratista que se puede anticipar razonablemente al proporcionar beneficios complementarios de buena fe de conformidad con un compromiso exigible para llevar a cabo un plan o programa financieramente responsable, que se comunicó a los empleados por escrito.

### **En la práctica**

- ◇ El "salario predominante" de Davis-Bacon se compone de dos componentes intercambiables – una tasa básica por hora y beneficios complementarios encontrados que predominan en un área y publicados en una determinación de salario de Davis-Bacon. Junto con la tasa horaria básica mencionada en la determinación de salario, se indica una cantidad de beneficio complementario para cualquier clasificación para la cual se ha encontrado que predominan los beneficios complementarios. La suma de la tasa horaria básica y de cualquier beneficio complementario enumerado comprende el requisito de "salario predominante" de Davis-Bacon para una clasificación dada. Si no se encuentra ningún beneficio complementario predominante y enumerado para una clasificación dada, la tasa horaria básica en sí misma es el requisito de "salario predominante" para esa clasificación.
- ◇ Las regulaciones en 29 C.F.R. Sección 3.10, emitidas según la Ley Copeland, y aplicables a los pagos de salarios en proyectos sujetos a los requisitos salariales predominantes de Davis-Bacon, especifican los "métodos de pago" permitidos como se indica a continuación:

Sección 3.10 Métodos de pago de los salarios.

El pago de los salarios se efectuará en efectivo, mediante títulos negociables pagaderos a la vista, o mediante las formas adicionales de compensación para las que se permiten deducciones en virtud de esta parte. No se reconocerán otros métodos de pago en el trabajo sujetos a la Ley Copeland.

- ◇◇ Por lo general, la porción de "efectivo" del salario predominante, como se describe a continuación, es el cheque de pago del trabajador (el cual puede ser pagado por medio de la transmisión electrónica de los salarios a la cuenta del trabajador, si el trabajador autoriza dicho depósito directo).
- ◇ La obligación salarial predominante de un contratista puede cumplirse mediante cualquier combinación de salarios en efectivo y beneficios complementarios "de buena fe" acreditable proporcionados a un trabajador bajo el alcance de la ley:
  - ◇◇ El total, incluyendo cualquier beneficio complementario enumerado para la clasificación, puede ser pagado enteramente como salarios en efectivo;
  - ◇◇ Los pagos hechos o los costos incurridos por el contratista por concepto de beneficios complementarios "de buena fe" pueden ser acreditables para cumplir con el requisito; o
  - ◇◇ Una combinación de salarios en efectivo pagados y beneficios complementarios de "buena fe" pueden ser usados juntos para cumplir con el salario total requerido predominante.
- ◇ Los beneficios complementarios de Davis-Bacon deben pagarse por todas las horas trabajadas, tanto las horas normales como las horas extras.
- ◇ Cada clasificación en una determinación de salario de Davis-Bacon es independiente y a cada trabajador y mecánico se le debe el salario total predominante (incluyendo los beneficios complementarios, si están enumerados) por todas las horas de trabajo en una clasificación.

Ejemplo:

Una determinación salarial de Davis-Bacon exige:

Tasa horaria básica	\$14.00
Beneficio complementario	<u>1.00</u>
Tasa total predominante	\$15.00

Aquí hay algunos ejemplos de cómo un contratista puede cumplir:

1. \$15.00 de salario en efectivo;
2. \$14.00 más \$1.00 en contribuciones de pensión u otros beneficios complementarios de "buena fe"; o
3. \$12.00 más \$3.00 en contribuciones de pensión o cualquier combinación de beneficios complementarios de "buena fe". (En este caso, para calcular la tasa mínima de sobretiempo según la CWHSSA, la mitad de la tasa básica enumerada, es decir, \$7.00 deben agregarse a la tasa completa de \$15.00 de DBA por tiempo regular). Por lo tanto, la tasa de pago por sobretiempo de la CWHSSA sería de \$22.00 por hora).

Nota: Según la DBA/DBRA, los salarios monetarios pagados en exceso de la tasa horaria básica pueden ser usados como compensación o crédito para satisfacer las obligaciones de beneficios complementarios, y viceversa.

### **Aplicación a todas las horas trabajadas**

- ◇ Según la Ley Davis-Bacon, los beneficios complementarios deben ser pagados por **todas** las horas trabajadas, incluyendo el sobretiempo. Sin embargo, los montos de los beneficios complementarios enumerados en la determinación del salario aplicable pueden ser excluidos de la prima de medio tiempo debida como compensación por sobretiempo.

#### Por ejemplo:

Un empleado trabajó 44 horas como electricista. La tasa de determinación de salario para un electricista es de \$16.00 (tasa básica por hora) más \$2.50 en beneficios complementarios. Al electricista se le debería:

$$\begin{array}{rcl}
 44 \text{ horas} \times \$18.50 & = & \$814.00 - (\text{pago por horario corrido}) \\
 4 \text{ horas} \times \frac{1}{2} \text{ of } \$16.00 & = & \underline{32.00} - (\text{pago por sobretiempo}) \\
 & & \$846.00
 \end{array}$$

### **Acreditar contribuciones de beneficios complementarios para cumplir con los requisitos de la DBA/DBRA**

- ◇ La Ley Davis-Bacon y 29 C.F.R. Sección 5.23 enumeran los beneficios complementarios que deben considerarse.

#### Ejemplos:

Seguro de vida

Seguro de salud

Jubilación

Vacaciones

Feriatos

Licencia por enfermedad

Beneficios de desempleo complementarios

- ◇ El uso de un camión no es un beneficio complementario; un pavo de Acción de Gracias o un bono de Navidad no es un beneficio complementario. (*Ver Cody-Zeigler, Inc.*, WAB Caso No. 89-19 (30 de abril de 1991.))
- ◇ No se puede tomar crédito por un beneficio exigido por las leyes federales, estatales o locales, tales como:

Seguro de compensación al trabajador

Seguro por desempleo

Contribuciones al Seguro Social

Planes de beneficios complementarios financiados 29 C.F.R. Secciones 5.26-5.27.

- ◇ Las contribuciones de beneficios complementarios del contratista hechas irrevocablemente a un fideicomisario o a un tercero en virtud de un fondo, plan o programa de beneficios complementarios de buena fe pueden acreditarse para cumplir con los requisitos salariales vigentes sin la aprobación previa del DOL. Por ejemplo:
  - ◇◇ El contratista le paga a un tercero por las primas mensuales del seguro de salud.
  - ◇◇ El contratista hace contribuciones trimestrales al fideicomiso del plan de jubilación.
- ◇ El monto de las contribuciones para beneficios complementarios debe ser pagado **irrevocablemente** al fideicomisario o a un tercero.
- ◇ Las contribuciones a los planes de beneficios complementarios deben hacerse regularmente, no menos de una vez al **trimestre**. (Este requisito se especifica en las cláusulas estándar del contrato Davis-Bacon en 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(1)(i). Las contribuciones anuales a un fondo de un plan de beneficios complementarios no cumplen con este requisito.
- ◇ El contratista debe hacer pagos o incurrir en costos en la cantidad especificada por la decisión salarial aplicable **con respecto a cada trabajador o mecánico individual**. Por lo tanto, el monto de la contribución de cada empleado debe determinarse por separado, y el crédito debe tomarse de acuerdo con los requisitos salariales

- predominantes para cada individuo. (No está permitido tomar crédito basado en la prima promedio pagada o la contribución promedio hecha por empleado).
- ◇ No se puede tomar crédito por contribuciones de beneficios complementarios hechas a nombre de empleados que no son elegibles para participar en el plan (por ejemplo, aquellos excluidos debido a su edad o empleo de medio tiempo).
    - ◇◇ Algunos planes disponen que las contribuciones y asignaciones según el plan solo se harán en nombre de los participantes que estén empleados el último día del año del plan. No se permite ningún crédito para los participantes para los cuales no se hace ninguna contribución o para las contribuciones hechas para los empleados cuyas cuentas no reciben ninguna asignación solamente porque no están empleados en el último día del año del plan.
    - ◇◇ Por otro lado, no se exige que todos los empleados que participan en un plan de beneficios complementarios tengan derecho a recibir beneficios del plan en todo momento. Por ejemplo, un empleado que es elegible para participar en un plan de seguro puede tener prohibido recibir beneficios del plan durante un período de espera de 30 días. Las contribuciones hechas en nombre de estos empleados serían acreditables contra las obligaciones de beneficios complementarios del contratista.
  - ◇ Un plan de pensión que cumpla con los requisitos de la Ley de Seguridad de los Ingresos Jubilatorios de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés) puede ser considerado "de buena fe" para propósitos de DBA/DBRA. De acuerdo con 29 C.F.R. Sección 5.26, los fideicomisarios del plan de beneficios complementarios deben asumir las responsabilidades fiduciarias habituales impuestas a los fideicomisarios por la ley aplicable. Un contratista puede ser un fideicomisario de un plan de pensiones.
  - ◇ Algunos planes de pensiones contienen requisitos de "irrevocabilidad". Cuando un empleador contribuye al plan, se puede exigir que los empleados completen un cierto período de servicio antes de que tengan un derecho irrevocable a los beneficios basado en las contribuciones del empleador al plan. Por lo tanto, un empleado que deja el empleo antes de completar el período de servicio especificado puede perder todo o parte del beneficio acumulado.
    - ◇◇ Tales confiscaciones están permitidas, siempre y cuando el plan sea un plan de buena fe que cumpla con los requisitos aplicables según ERISA, incluyendo los requisitos mínimos para la adquisición de derechos.



- ◇◇ Las contribuciones confiscadas de Davis-Bacon no pueden volver al empleador, pero deben ser distribuidas entre los participantes restantes del plan.
- ◇ Si se cumplen ciertas condiciones, se puede otorgar crédito por participación en las utilidades u otras contribuciones discrecionales del empleador que financian planes de beneficios de pensión:
  - ◇◇ El DOL exige que los contratistas contribuyan irrevocablemente a una cuenta de depósito en garantía con una frecuencia no menor a trimestral, durante el período de trabajo sujeto a la ley Davis-Bacon, una cantidad suficiente para cumplir con cualquier crédito de beneficio complementario reclamado para cumplir con la obligación salarial prevaleciente de Davis-Bacon (basada en las contribuciones esperadas al plan de pensión de participación en los beneficios) en nombre de cada empleado que participe en el plan.
  - ◇◇ Al momento de la determinación anual de las utilidades, el dinero depositado en custodia se transfiere al fondo de fideicomiso de pensiones y se utiliza como compensación contra las obligaciones del contratista con los trabajadores y los mecánicos según el plan de participación en las utilidades.
  - ◇◇ El crédito permitido de Davis-Bacon está limitado a las contribuciones hechas que cubren la porción del total de horas trabajadas por los trabajadores cubiertos durante el año que es atribuible al trabajo sujeto a los estándares laborales de Davis-Bacon.
  - ◇◇ Cualquier déficit en las ganancias que resulte en pagos reales al plan de pensiones inferiores a la tasa a la que el contratista reclamó el crédito Davis-Bacon a lo largo del año tendría que ser compensado por el contratista cuando la cuenta se liquide al final del año pagando la diferencia (déficit) en efectivo directamente a los trabajadores sujetos a la ley o haciendo contribuciones adicionales al fondo de pensiones en una cantidad para cubrir el déficit.
    - ◇◇◇ No se le puede dar crédito a un contratista por más de los costos reales de, o de los pagos hechos al fondo de fideicomiso del plan de pensiones.

Planes sin financiamiento 29 C.F.R. Sección 5.28.

- ◇ Un plan o programa de beneficios complementarios que el contratista financia a partir de los activos generales de la compañía (en lugar de mediante pagos a un fideicomisario o a un tercero) se denomina plan sin financiamiento. Los costos razonablemente anticipados de un contratista al proporcionar beneficios

complementarios de buena fe de acuerdo a dicho plan pueden ser acreditables para cumplir con las obligaciones salariales predominantes de Davis-Bacon si se cumplen ciertos requisitos. Los planes de beneficios complementarios sin financiamiento generalmente incluyen:

- ◇◇ Planes de días feriados
- ◇◇ Planes de vacaciones
- ◇◇ Planes de días por enfermedad
- ◇ Ningún tipo de beneficio complementario es elegible para ser considerado como un plan sin financiamiento a menos que cumpla con los siguientes criterios:
  1. Se puede anticipar razonablemente que proporcionará los beneficios descritos en la Ley Davis-Bacon;
  2. Representa un compromiso que se puede hacer cumplir legalmente;
  3. Se lleva a cabo según un plan o programa financieramente responsable; y
  4. El plan o programa ha sido comunicado por escrito a los trabajadores y mecánicos afectados.
- ◇ Para asegurar que dichos planes no se utilicen para evitar el cumplimiento de la Ley, el DOL ordena al contratista que reserve, en una cuenta, no menos frecuente que trimestralmente, suficientes activos para cumplir con las obligaciones futuras del plan.

### Anualización

- ◇ La anualización es una estrategia de cálculo usada para determinar la tasa horaria de contribución que es acreditable hacia la obligación salarial predominante de un contratista en proyectos sujetos a la DBA/DBRA.
  - ◇◇ Este principio es importante porque la cantidad de crédito que un contratista puede reclamar como compensación contra la obligación salarial predominante puede ser tan significativa para determinar el cumplimiento de Davis-Bacon como si un plan de beneficios complementarios en particular es un plan de beneficios complementarios de buena fe según la DBA.

- ◇◇ La anualización es particularmente importante para calcular el crédito por beneficios complementarios cuando un contratista emplea trabajadores tanto en proyectos sujetos a la DBA/DBRA como en proyectos que no están sujetos a la cobertura de la DBA/DBRA y hace contribuciones para financiar planes de beneficios complementarios durante el año.
  
- ◇ Antecedentes y justificación
  - ◇◇ Cuando las enmiendas al DBA de 1964 agregaron los beneficios complementarios como un componente de los "salarios predominantes" de la DBA, los planes de beneficios complementarios que prevalecían eran planes de beneficios complementarios negociados colectivamente que exigían la misma tasa de contribución para todas las horas trabajadas por los trabajadores y mecánicos empleados tanto en los proyectos cubiertos por la DBA/DBRA como en otros proyectos de construcción (no sujeto a la ley).
  
  - ◇◇ El principio de anualización se aplicó originalmente en la década de 1970 en el contexto de los planes de seguro médico.
    - ◇◇◇ Un contratista buscó recibir crédito de Davis-Bacon por todo el costo anual de comprar seguro de salud para sus empleados que trabajaban tanto en el gobierno como en el sector privado.
  
    - ◇◇◇ El DOL tomó la posición, en cartas de opinión, de que el costo del seguro de salud se prorrateó apropiadamente entre todas las horas trabajadas por los empleados y que, por lo tanto, el crédito por hora de Davis-Bacon se obtendría dividiendo el costo anual total del seguro de salud entre el número total de horas trabajadas por los empleados tanto en Davis-Bacon como en el trabajo privado durante el año.
  
  - ◇◇ Este principio se aplicó más tarde también a otros planes de beneficios complementarios, tales como planes de aprendizaje y capacitación, planes de vacaciones y la mayoría de los planes de pensión según los cuales los contratistas buscaban recibir crédito de Davis-Bacon por el costo total de los planes.
  
- ◇ Aplicar la anualización para calcular el crédito de beneficios complementarios permitido para Davis-Bacon:
  - ◇◇ El crédito de Davis-Bacon por contribuciones hechas a planes de beneficios complementarios se permite basado en la tasa anual efectiva de contribuciones trabajadas durante el año por un empleado.

- ◇◇ En la práctica, la anualización limita el crédito de Davis-Bacon a una cantidad igual al costo por hora del beneficio complementario promediado sobre todas las horas que un obrero o mecánico individual trabaja durante un año (tanto las horas de Davis-Bacon como las que no son de Davis-Bacon).
- ◇◇ Para calcular el crédito por hora permitido por el contratista para cumplir con la obligación salarial predominante para un trabajador o mecánico sujeto a la ley en un proyecto DBA/DBRA, el costo anual total del beneficio complementario debe dividirse entre el número total de horas que el individuo trabaja en un año (incluyendo trabajo sujeto y no sujeto a la ley).
- ◇ Efecto de la anualización
  - ◇◇ La aplicación del principio de anualización para calcular el crédito de beneficios complementarios por las horas trabajadas por una persona en proyectos cubiertos por DBA/DBRA asegura que un contratista no financie un plan de beneficios complementarios que proporcione beneficios/cobertura a la persona por todas las horas que trabaje con salarios ganados únicamente en proyectos bajo el alcance de Davis-Bacon.
  - ◇◇ Por lo tanto, previene el uso del trabajo de Davis-Bacon como la fuente desproporcionada o exclusiva de fondos para beneficios que son de naturaleza continua y compensación por todo el trabajo del empleado (por ejemplo, por un beneficio que está en efecto durante el trabajo sujeto la ley y no sujeto a la ley de Davis-Bacon).
  - ◇◇ La aplicación del principio de anualización por consiguiente restringe a los empleadores el uso de una variedad de planes temporales no tradicionales como medio para evitar el aumento de los salarios en efectivo de los trabajadores para cumplir con los requisitos salariales predominantes mientras realizan el trabajo cubierto por Davis-Bacon.
  - ◇◇ Por lo tanto, el principio de anualización fomenta los planes tradicionales de beneficios complementarios que proporcionan beneficios significativos y continuos a los trabajadores cubiertos.
- ◇ Excepción al requisito de anualización
  - ◇◇ En el caso de contribuciones hechas a planes de pensiones de contribución definida que proporcionan participación inmediata y programas de adquisición

de derechos inmediatos o esencialmente inmediatos (100% de adquisición de derechos después de que un empleado trabaja 500 horas o menos), un contratista puede recibir crédito de Davis-Bacon a la tasa por hora especificada por el plan, sin importar si el contratista hace contribuciones al plan cuando trabaja en proyectos que no son de Davis-Bacon.

◇◇◇ Según dichos planes, las contribuciones son irrevocablemente hechas por el contratista, la mayoría de los trabajadores, si no todos, serán completamente investidos en el plan, y las contribuciones más altas hechas durante el trabajo de Davis-Bacon resultan en un aumento en el valor de la cuenta individual del empleado.

◇◇◇ De conformidad con esta excepción, el contratista puede tomar crédito por el monto total de las contribuciones hechas a dicho plan durante períodos de trabajo cubierto por la DBA/DBRA sin anualizar el crédito reclamado (incluso si el contratista no hace contribuciones al plan durante períodos de trabajo que no sean de Davis-Bacon).

◇◇◇ El monto de las contribuciones a dichos planes debe estar en conformidad con cualquier limitación impuesta por el Código de Rentas Internas y ERISA.

◇ Los dos ejemplos siguientes ilustran la aplicación de la anualización.

◇◇ Ejemplo 1 - Cálculo del crédito de beneficios complementarios del DBA para un plan de pensiones con un calendario de adquisición de derechos de 5 años:

◇◇◇ Para todos los planes de pensiones de beneficios definidos y para los planes de pensiones de contribuciones definidas que no prevén planes de adquisición de derechos inmediatos o esencialmente inmediatos (100% de adquisición de derechos después de que un empleado trabaja 500 horas o menos), se permite el crédito de Davis-Bacon por las contribuciones hechas al plan sobre la base de la tasa anual efectiva de contribuciones para todas las horas trabajadas durante el año. En otras palabras, si un contratista desea recibir un crédito de \$2.00 por hora por contribuciones al plan de pensiones, el contratista debe contribuir a la misma tasa por todas las horas trabajadas durante el año (o de otra manera hacer contribuciones regulares por lo menos trimestralmente, lo que resultaría en una contribución promedio de \$2 al plan basada en todas las horas trabajadas en el año). Si esto no se hace, el crédito para propósitos de la DBA/DBRA tendría que ser revisado debidamente.

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU.  
MANUAL DE RECURSOS SALARIALES  
PREDOMINANTES**

**PRINCIPIOS DE  
CUMPLIMIENTO DE LA DBA/DBRA**

---

◇◇ Ejemplo 2

- ◇◇◇ Supongamos que las contribuciones de una empresa para el beneficio de pensión se calcularon en \$2,000.00 al año para un empleado en particular. Si ese empleado trabajó 1,500 horas del año en un proyecto bajo el alcance de la DBA/DBRA y 500 horas del año en trabajos privados que no son de Davis-Bacon, \$1.00 por hora ( $\$2,000 \div 2,000$  horas) sería acreditable para cumplir con la obligación de la empresa de pagar el salario predominante en el proyecto cubierto. Este método para determinar el crédito permitido de Davis-Bacon para pagos de beneficios complementarios ilustra que a los empleadores normalmente se les prohíbe usar las contribuciones hechas para el trabajo cubierto para financiar el plan por períodos de trabajo no cubierto.

**Cálculo de los equivalentes de beneficios complementarios por hora para las contribuciones semanales, mensuales, trimestrales, etc., con el fin de reclamar crédito para el cumplimiento de los requisitos salariales predominantes.**

- ◇ Para determinar el crédito equivalente en efectivo para los pagos de prestaciones complementarias, el período de tiempo que se utilizará será el período cubierto por la contribución. Si las contribuciones se hacen semanalmente, los equivalentes en efectivo deben calcularse semanalmente. Si las contribuciones se hacen trimestralmente, los equivalentes en efectivo deben calcularse trimestralmente, etc.
- ◇◇ Por ejemplo, si un empleador contribuye a un plan de hospitalización mensualmente, la contribución hecha por el empleador en nombre de un empleado debe ser dividida por el total de horas trabajadas (sujetas y no sujetas a la ley) cada mes por el empleado para determinar el equivalente en efectivo por hora que el empleador tiene derecho a contar como crédito para la obligación salarial prevaleciente para ese empleado.

Ejemplo: Un empleado trabaja 160 horas al mes como electricista y la tasa de determinación de salario aplicable es de \$16.00 (tasa horaria básica) más \$2.50 en beneficios complementarios.

Cuando el empleador le proporciona al electricista un seguro médico por la cantidad de \$200 por mes, el empleador dividiría el costo mensual total del beneficio entre 160 horas para llegar al crédito de beneficio complementario permitido.

\$200 dividido por 160 horas = \$1.25 por hora.

Si el empleado en este ejemplo no recibe ningún otro beneficio complementario de "buena fe", entonces por cada hora trabajada en un contrato cubierto se le deben \$16.00 (tasa horaria básica) más \$1.25 pagados como salarios en efectivo (la diferencia entre el beneficio complementario de \$2.50 por hora requerido según la determinación de salario aplicable y el crédito permitido para la provisión de seguro médico). Por lo tanto,

Tasa horaria básica	\$16.00
Beneficio de seguro médico	1.25
<u>Salarios adicionales en efectivo adeudados</u>	<u>1.25</u>
Total pagado por hora	\$18.50 (\$17.25+\$1.25)

- ◇◇ En ocasiones, un contratista o subcontratista puede compensar el costo anual de un beneficio complementario en particular convirtiendo dichos costos en un equivalente en efectivo por hora.
- ◇◇◇ Ya que los trabajadores de la construcción a menudo no trabajan un año completo (2,080 horas), donde el contratista hace pagos anuales por adelantado para cubrir el año siguiente y las horas reales trabajadas no serán determinables hasta el cierre de ese año, el total de horas trabajadas por los trabajadores, mecánicos y aprendices cubiertos por el DB, si los hay, para el año calendario anterior (o año del plan), serán consideradas como representativas de un año laboral normal para los propósitos de la fórmula anterior. Para ilustrar, suponga que el costo anual de un programa de pensiones es de \$15,000. El total de horas de trabajo reales (Davis-Bacon y las horas trabajadas no sujetas a los requisitos federales de Davis-Bacon) es de 15,000. Además  $\$15,000 / 15,000 \text{ horas} = \$1.00$  por hora equivalente en efectivo.
- ◇◇◇ De manera similar, cuando el contratista paga primas mensuales de seguro médico por adelantado sobre la base de una suma global, el total real de horas trabajadas en el mes anterior o en el mismo mes del año anterior puede utilizarse para determinar (es decir, estimar) el crédito equivalente por hora por empleado durante el mes en curso. En tales casos podrá utilizarse cualquier período representativo, siempre que el período seleccionado sea razonable.
- ◇◇◇ Cuando el costo incurrido incluye contribuciones para empleados que no son trabajadores, mecánicos y aprendices cubiertos, las horas de dichos empleados no cubiertos deben incluirse en el cálculo del equivalente en



efectivo por hora o las contribuciones para dichos empleados deben eliminarse antes de determinar el equivalente en efectivo para los empleados cubiertos.

- ◇ Al calcular los equivalentes de efectivo, se debe tener en cuenta que bajo ciertos tipos de planes de beneficios complementarios, la tasa de contribución de los empleados puede variar. Por ejemplo, según un plan de hospitalización, el empleador a menudo contribuye a diferentes tasas para los miembros del plan individuales y familiares. En tales situaciones, un empleador no puede tomar un equivalente promedio general para todos los empleados; más bien, el equivalente en efectivo solo puede ser acreditado basado en la tasa de contribuciones de cada empleado individual.

## NÓMINAS CERTIFICADAS Y USO DE FIRMAS ELECTRÓNICAS

### Disposición y reglamento de aplicación de la Ley Copeland

- ◇ El lenguaje de la Ley Copeland exige que las regulaciones del DOL "incluyan una disposición que cada contratista y subcontratista cada semana debe proporcionar una declaración sobre los salarios pagados a cada empleado durante la semana anterior". 40 U.S.C. Sección 3145.
  - ◇◇ Este requisito es implementado por las regulaciones del DOL en 29 C.F.R. Parte 3 y las cláusulas del contrato Davis-Bacon en 29 C.F.R. Parte 5:
    - ◇◇◇ Las cláusulas del contrato Davis-Bacon en 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(3) tratan "*Nóminas y registros básicos*". Además, 29 C.F.R. Secciones 5.5(a)(5) y (8) incorpora los requisitos de 29 C.F.R. Parte 3 y las resoluciones e interpretaciones según 29 C.F.R. Parte 3 en los contratos sujetos a la DBA/DBRA. (Estas disposiciones se reiteran en el FAR 48 C.F.R. Secciones 52.222-8, 52.222-10 y 52.222-13, respectivamente).
    - ◇◇◇ Las disposiciones en 29 C.F.R. Sección 3.3 tratan la "Declaración semanal con respecto al pago de salarios" y la Sección 3.4 trata la "Presentación de declaraciones semanales y la preservación e inspección de los registros semanales de nómina".
- ◇ Con respecto a la declaración semanal con respecto al pago de salarios, la sección 3.3(b) exige que:

Cada contratista o subcontratista que participe en la construcción, el procesamiento, la terminación o la reparación de cualquier edificio público u obra pública, o edificio u obra financiados en su totalidad o en parte por préstamos o subvenciones de los Estados Unidos, deberá presentar cada semana un estado de cuenta con respecto a los salarios pagados a cada uno de sus empleados que se dediquen a los trabajos cubiertos por esta parte 3 y la parte 5 de este título durante el período de nómina semanal anterior. Esta declaración será ejecutada por el contratista o subcontratista o por un funcionario o empleado autorizado del contratista o subcontratista que supervise el pago de los salarios, y estará en el reverso del Formulario WH 347, "Nómina (para uso opcional del contratista)" o en cualquier otro formulario con la misma redacción.

- ◇ La sección 3.4(a) además exige que:

Cada declaración semanal exigida según la Sección 3.3 será entregada por el contratista o subcontratista, dentro de los siete días siguientes a la fecha de pago regular del período de nómina, a un representante de una agencia federal o estatal a cargo en el sitio del edificio u obra, o, si no hay representante de una agencia federal o estatal en el sitio del edificio u obra, el contratista o subcontratista enviará por correo la declaración, dentro de ese tiempo, a una agencia federal o estatal que contrate o financie el edificio o la obra.... [Énfasis agregado].

### **Nóminas y la "Declaración de Cumplimiento"**

- ◇ En la administración y aplicación de las normas laborales de Davis-Bacon, generalmente se hace referencia a "nóminas certificadas". Sin embargo, es importante señalar que en las cláusulas contractuales estándar de Davis-Bacon establecidas por 29 C.F.R. Parte 5, sección 5.5, hay dos requisitos separados que se relacionan con la presentación de las "nóminas certificadas".

- ◇◇ La subsección 5.5(a)(3)(ii)(A) exige la presentación semanal de "una copia de todas las nóminas". Específicamente, indica que:

El contratista presentará semanalmente una copia de todas las nóminas de pago a (escriba el nombre de la agencia federal apropiada) si la agencia es parte del contrato, pero si la agencia no lo es, el contratista entregará las nóminas de pago al solicitante, patrocinador o propietario, según sea el caso, para su transmisión a la[agencia]" (énfasis añadido).

La palabra "agencia" en la frase anterior se refiere a la agencia federal.

- ◇◇◇ Por lo tanto, en los contratos federales a los que se aplica la Ley Davis-Bacon, el contratista principal es responsable de la presentación de todas las nóminas semanales a la agencia federal.

- ◇◇◇ En proyectos con asistencia federal a los que se aplican los requisitos de Davis-Bacon conforme a una "ley relacionada" de Davis-Bacon, el contratista principal generalmente presenta las nóminas semanales a una agencia gubernamental estatal o local (o a un solicitante o patrocinador responsable de dicha agencia) para su transmisión a la agencia federal responsable del programa federal según el cual se proporciona la asistencia federal.

- ◇ Aparte y además del requisito establecido en la subsección 5.5(a)(3)(ii)(A), la subsección 5.5(a)(3)(ii)(B) estipula un requisito separado, aunque estrechamente relacionado, de que cada nómina semanal presentada vaya acompañada de una "Declaración de Cumplimiento".

- ◇ Las disposiciones en 29 C.F.R. Secciones 5.5(a)(3)(ii)(B) y (C) exigen que:
  - (B) Cada nómina presentada irá acompañada de una "Declaración de Cumplimiento", firmada por el contratista o subcontratista o su agente que pague o supervise el pago de las personas empleadas bajo el contrato y certificará lo siguiente: (1) Que la nómina de pago para el período de nómina contiene la información que se requiere proporcionar ..., la información apropiada se mantiene..., y que dicha información es correcta y completa; (2) Que a cada trabajador o mecánico... se le han pagado los salarios semanales completos ganados, ... ; y Que a cada trabajador o mecánico se le ha pagado no menos de los salarios aplicables... como se especifica en la determinación de salario aplicable incorporada en el contrato.
  - (C) La presentación semanal de una certificación debidamente ejecutada que figura en el reverso del Formulario Opcional WH-347 satisfará el requisito de presentación de la "Declaración de Cumplimiento" requerido por el párrafo (a)(3)(ii)(B) de esta sección. [Véase página 2 en <http://www.dol.gov/whd/forms/wh347.pdf>.]
- ◇ La "Declaración de Cumplimiento", que debe adjuntarse a cada copia de la nómina semanal de un contratista para un proyecto cubierto, de conformidad con 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(3)(ii)(B), requiere una firma "del contratista o subcontratista o de su agente que pague o supervise el pago de las personas empleadas en virtud del contrato".
  - ◇◇ La firma de cada "Declaración de Cumplimiento" semanal adjunta a la nómina semanal puede ser una firma manuscrita original o una firma electrónica.
- ◇ Por lo tanto, la disposición de certificación de nómina establecida por 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(3)(ii)(B) continúa requiriendo que la "Declaración de Cumplimiento" debidamente firmada sea presentada o transmitida a la agencia federal apropiada.
- ◇ Las fotocopias o copias "pdf" de la "Declaración de Cumplimiento", las "Declaraciones de Cumplimiento" enviadas por fax o una "Declaración de Cumplimiento" escaneada electrónicamente y enviada por correo electrónico a una agencia no satisfacen el requisito de que una "Declaración de Cumplimiento" sea "firmada por el contratista o subcontratista o su agente que paga o supervisa el pago de las personas empleadas bajo el contrato".

- ◇◇ Este hecho es particularmente importante en el contexto de 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(3)(ii)(D) que enfatiza el hecho de que: "La falsificación de cualquiera de las certificaciones anteriores puede someter al contratista o subcontratista a un proceso civil o penal según la sección 1001 del título 18 y la sección 231 del título 31 del Código de los Estados Unidos."

**Presentación electrónica de nóminas con la correspondiente "Declaración de Cumplimiento".**

- ◇ En 2004, la WHD emitió una carta de advertencia al Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los EE.UU. y a la Administración Federal de Carreteras advirtiéndole que la presentación de firmas electrónicas cumplía con los requisitos de la Ley Copeland y sus reglamentos.
- ◇ Una agencia contratante o contratista principal puede permitir o exigir que los contratistas presenten las nóminas semanales, cada una de ellas con la "Declaración de Cumplimiento" adjunta, a través de un sistema electrónico. Las distintas agencias contratantes determinan las opciones de presentación electrónica porque los contratistas envían la información directamente a cada agencia contratante, no al Departamento de Trabajo.
  - ◇◇ El uso de firmas electrónicas para satisfacer los requisitos de la Ley Copeland y sus reglamentos mediante el uso de un "portal basado en la Web de acceso limitado aprobado por un organismo" debe incluir la firma electrónica legalmente válida del "contratista o subcontratista o de su agente que paga o supervisa el pago de las personas empleadas en virtud del contrato". (*Véase 73 FR 77510.*)
  - ◇◇ Existen soluciones de cumplimiento de nómina certificadas basadas en la Web y algunas agencias y contratistas han establecido sistemas para cumplir electrónicamente.
- ◇ En virtud de las disposiciones pertinentes de la Ley Copeland y la Ley de eliminación de papeleo del gobierno (Pub. L. 105-277, Est. 2681, codificado en 44 U.S.C. Sección 3504, nota), WHD afirma que el uso de firmas electrónicas es suficiente para fines de cumplimiento según la Ley Copeland.
  - ◇◇ La WHD anima a todas las agencias gubernamentales a permitir que los contratistas envíen nóminas certificadas electrónicamente o a través del acceso a los portales de Internet de acceso limitado aprobados por la agencia correspondiente que proporcionen la información y certificación requeridas.

- ◇◇ Los sistemas basados en la web para la presentación electrónica de nóminas de sueldos certificadas a menudo incluyen herramientas de supervisión del cumplimiento y pueden mejorar la eficiencia en el examen de los datos notificados, así como reducir la carga que supone el mantenimiento de registros y los gastos de almacenamiento.

## ARRENDAMIENTOS COMO CONTRATOS DE CONSTRUCCIÓN

### AAM No. 176 - Principios básicos de la DBA

- ◇ La AAM No. 176 proporciona orientación sobre la "Aplicación de la Ley Davis-Bacon a Edificios y Obras Construidas y/o Alteradas para su Arrendamiento por el Gobierno Federal".
- ◇ La AAM No. 176 inicia su debate sobre los arrendamientos que pueden ser contratos cubiertos por la DBA tomando nota de ello:
  - ◇◇ La DBA se aplica a los contratos federales y del Distrito de Columbia que excedan los \$2,000 para la construcción, alteración y/o reparación, incluyendo pintura y decoración, de un edificio u obra pública; y
  - ◇◇ Los términos "edificio público" y "obra pública" se definen en 29 C.F.R. Sección 5.2(k) para incluir "todo edificio u obra, cuya construcción, procesamiento, terminación o reparación sea llevada a cabo directamente por la autoridad de una agencia federal o con fondos de una agencia federal para servir los intereses del público en general, independientemente de si su título está en una agencia federal".

### AAM No. 176 Aviso a las Agencias de Contratación en la DBA Aplicabilidad a los contratos de arrendamiento/construcción

- ◇ El 22 de junio de 1994, el Administrador de la WHD emitió la AAM No. 176 para informar a las agencias de contratación federales que en vista del caso Crown Point y un memorando del 23 de mayo de 1994 del Departamento de Justicia/Oficina de Asesoría Legal (DOJ/OLC), la DBA puede aplicar a ciertos contratos federales de arrendamiento que también requieren la construcción de una obra o edificio público. Como se indica en la AAM No. 176:

La aplicación de la DBA a cualquier contrato de arrendamiento solo puede determinarse revisando los hechos específicos del contrato en particular.

... [y]

Por consiguiente, cualquier contrato de arrendamiento que requiera la construcción, alteración y/o reparación de un edificio u obra pública debe



ser analizado bajo criterios específicos para determinar si es necesario incluir requisitos de DBA en el contrato de arrendamiento.

- ◇ La AAM No. 176 reitera las directrices del DOJ/OLC citando el memorando de 1994:

Los [f]actores a ser considerados al determinar si un contrato de arrendamiento/construcción requiere la construcción de un edificio u obra pública pueden incluir:

- [◇◇] duración del contrato de arrendamiento,
- [◇◇] el grado de participación del gobierno en el proyecto de construcción [por ejemplo, si el edificio se está construyendo de acuerdo con los requisitos gubernamentales y si el gobierno tiene derecho a inspeccionar el progreso de la obra],
- [◇◇] la medida en que el edificio se utilizará para fines privados en lugar de públicos,
- [◇◇] la medida en que los costes de la construcción se pagarán íntegramente mediante los pagos del arrendamiento, y
- [◇◇] si el contrato está redactado como un contrato de arrendamiento únicamente para evitar la aplicación de la DBA.

- ◇ AAM No. 176 concluye aconsejando a las agencias si hay alguna pregunta sobre la aplicabilidad de la cobertura de la DBA en una situación de arrendamiento/construcción, por favor póngase en contacto con WHD.