

**PROCESO DE
CLASIFICACIONES ADICIONALES
DAVIS-BACON**

**CLÁUSULA CONTRACTUAL ESTIPULADA EN 29 C.F.R. Sección
5.5(a)(1)(ii)**

(Reiterado en la FAR en 48 C.F.R. Sección 52.222-6)

**PROCESO DE SOLICITUD DE CONFORMIDAD/CLASIFICACIÓN
ADICIONAL - FUNCIÓN DE LA ENTIDAD CONTRATANTE**

LISTA DE VERIFICACIÓN DE SOLICITUD DE CONFORMIDAD

**CRITERIOS PARA LA APROBACIÓN DE CLASIFICACIONES Y
TASAS DE SALARIOS ADICIONALES**

**CASOS DE LA JUNTA DE APELACIONES A LOS QUE SE HACE
REFERENCIA**

APRENDICES, PRACTICANTES, AYUDANTES Y SOLDADORES

CAPATACES, EMPLEADOS TÉCNICOS Y DE SUPERVISIÓN

**FORMULARIO ESTÁNDAR 1444 - "SOLICITUD DE
AUTORIZACIÓN DE CLASIFICACIONES Y TASAS
ADICIONALES"**

**CLÁUSULA CONTRACTUAL DE DAVIS-BACON
ESTIPULADA EN 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(1)(ii)**
(Reiterada en la FAR en 48 C.F.R. Sección 52.222-6)

- (A) El oficial de contrataciones exigirá que toda clase de obreros o mecánicos que no figuren en la determinación del salario y que vayan a ser empleados bajo el contrato, sean clasificados de conformidad con la determinación del salario. El oficial de contrataciones aprobará una clasificación adicional y la tasa salarial y los beneficios adicionales solo cuando se hayan cumplido los siguientes criterios:
- (1) El trabajo que deber realizarse por la clasificación solicitada no se realiza por una clasificación en la determinación de salario; y
 - (2) La clasificación es utilizada en el área por la industria de la construcción; y
 - (3) La tasa salarial propuesta, incluyendo cualquier beneficio adicional de buena fe, guarda una relación razonable con las tasas salariales contenidas en la determinación salarial.
- (B) Si el contratista y los obreros y mecánicos que se emplearán en la clasificación (si se conocen), o sus representantes, y el oficial de contrataciones acuerdan la clasificación y la tasa salarial (incluyendo la cantidad designada para los beneficios adicionales cuando corresponda), un informe. . . será enviado por el oficial de contrataciones al Administrador de la División de Horas y Salarios, . . . Departamento de Trabajo, . . . [para su aprobación, modificación o desaprobación con respecto a cada clasificación y tasa salarial propuesta].
- (C) En caso de que el contratista, los obreros o mecánicos a emplear en la clasificación o sus representantes, y el oficial de contrataciones no estén de acuerdo con la clasificación y la tasa salarial propuestas (incluyendo el monto designado para los beneficios complementarios, en su caso), el oficial de contrataciones remitirá las preguntas, incluyendo la opinión de todas las partes interesadas y la recomendación del oficial de contrataciones, al Administrador para su determinación.
- (D) La tasa salarial (incluidos los beneficios complementarios, cuando proceda) determinada de conformidad con los subpárrafos (1)(B) o (C) de este párrafo, se pagará a todos los trabajadores que realicen trabajo

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

CONFORMIDADES DB

en la clasificación conforme a este contrato desde el primer día en que se realice el trabajo en la clasificación.

CONFORMIDAD/CLASIFICACIÓN ADICIONAL

PROCESO DE SOLICITUD

FUNCIÓN DE ORGANISMO CONTRATANTE

Oferta y concesión previas

Mire la Determinación de salario:

- ◇ Compare las clasificaciones en la determinación de salario con el trabajo anticipado que se realizará para identificar las clases que faltan y que pueden ser necesarias.
- ◇ Si prácticamente todo el trabajo va a ser realizado por una sola clasificación faltante, utilice el Formulario Estándar (SF) 308 para solicitar una tasa salarial predeterminada apropiada para su incorporación en las especificaciones de la licitación.

Informe a los contratistas sobre la posible necesidad de solicitar clases y tasas adicionales después de la adjudicación:

- ◇ Asegúrese de que las cláusulas de Davis-Bacon estén en la solicitud, incluyendo los criterios de conformidad. (Véase 29 C.F.R. Sección 5.5(a) y FAR at 48 C.F.R. Secciones 22.407 y 52.222-6(c).)
- ◇ Durante las conferencias previas a la licitación o a la adjudicación, converse sobre los criterios para asesorar a los contratistas sobre cómo se procesan las solicitudes de clasificaciones adicionales y cómo se evaluarán las tasas salariales propuestas.
- ◇ Llame al asesor laboral de la agencia contratante o a la WHD para que lo guíen cuando surjan preguntas/disputas con respecto a la aplicación apropiada de las determinaciones de salarios de Davis-Bacon para proyectos futuros específicos.

Después de la adjudicación del contrato

Identificar clases adicionales que puedan ser necesarias:

- ◇ Comentar la determinación del salario y los criterios de conformidad en la conferencia previa a la construcción.

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

CONFORMIDADES DB

◇ Revisar las nóminas certificadas para las clases no enumeradas en la determinación de salario.

◇ Llevar a cabo inspecciones in situ/entrevistas con empleados e identificar clases adicionales.

◇ Considerar las preguntas de los subcontratistas sobre las clasificaciones o tasas que faltan.

◇ Considerar las quejas de los empleados/sindicatos/competidores.

Trabajar con los contratistas y otras partes afectadas para ayudar a desarrollar la solicitud de conformidad:

◇ Proporcionar el formulario de solicitud (SF-1444 o similar) al contratista. Las instrucciones sobre cómo completar el formulario están impresas en el formulario. (El SF-1444 puede descargarse de la sección "Biblioteca" de la página web de WDOL (<http://www.wdol.gov>) y está en las FAR en 48 C.F.R. Sección 53.301-1444.) Se muestra una copia al final de este capítulo del *Manual de recursos salariales vigentes del DOL*.

◇ Considerar las opiniones de las partes afectadas:

◇◇ Contratista principal

◇◇ Subcontratista (si procede)

◇◇ Empleado(s) (si se conoce)

◇◇ Representante sindical (si los empleados están representados por un sindicato)

◇ Revisar la solicitud del contratista de clases y tasas adicionales de acuerdo con los criterios de conformidad y asegurarse de que se proporcione toda la información requerida.

◇◇ El trabajo que se va a realizar no se realiza mediante una clasificación ya enumerada en la determinación de salario aplicable.

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

CONFORMIDADES DB

- ◇◇ La tasa tiene una relación razonable con otras tasas en la determinación del salario. Ver AAM No. 213.
- ◇ Asegurarse de que se hayan seguido los criterios para la aprobación de clasificaciones y tasas salariales adicionales.
- ◇ Determinar si las partes afectadas están de acuerdo o tienen disputas.
 - ◇◇ Intentar resolver las disputas de acuerdo con los criterios de conformidad, si es posible.
 - ◇◇ Desarrollar la recomendación de la agencia y la documentación de las disputas (si las hay).

Presentar una solicitud de conformidad para la revisión y resolución del DOL:

- ◇ Incluir lo siguiente:
 - ◇◇ SF-1444 Completado (o formulario o carta similar)
 - ◇◇ Documentación relacionada y recomendación de la agencia.
 - ◇◇ Copia de la(s) determinación(es) de salario del contrato. La política de la WHD requiere la presentación de la determinación del salario del contrato con la solicitud de conformidad.
- ◇ Enviar solo por correo electrónico. Por favor, escanee el formulario completo y todos los documentos de apoyo en un archivo "pdf" y adjúntelo al correo electrónico. Incluya el nombre, dirección, teléfono y correo electrónico del Oficial de Contrataciones. Envíe el correo electrónico a: WHD-CBACONFORMANCE_INCOMING@dol.gov. Se generará una respuesta de confirmación automatizada al recibir su envío.
- ◇ Para obtener ayuda para completar el formulario SF 1444, con preguntas relacionadas con el proceso de conformidad, o para comprobar el estado de una solicitud de conformidad presentada, póngase en contacto con el analista de salarios de la Subdivisión de Determinaciones de Salarios de la Construcción del Departamento WHD (BCWD, por sus siglas en inglés) responsable del estado en el que se encuentra su proyecto.
Una lista de analistas y sus estados se puede encontrar en el siguiente sitio web: <http://www.dol.gov/whd/govcontracts/stateassignments.htm>.

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

CONFORMIDADES DB

- ◇ La BCWD responde a la mayoría de las solicitudes en un plazo de 30 días.

Comunicarse con el DOL después de presentar la solicitud de conformidad, según corresponda:

- ◇ La falta de una respuesta del DOL dentro de los 30 días no significa que la solicitud haya sido aprobada. Póngase en contacto con la BCWD de la WHD ya sea por correo, correo electrónico o por teléfono (a un número de teléfono que figura en el sitio web la BCWD de la WHD mencionado anteriormente) si no recibe respuesta en un plazo de 30 días. Todas las conformidades se procesan y las respuestas se envían a la entidad contratante por correo electrónico.
- ◇ Responder con prontitud a las solicitudes del DOL de información adicional que pueda ser necesaria para procesar la solicitud.

Comunicar la determinación del DOL al contratista y a otras partes interesadas:

- ◇ La entidad contratante es responsable de proporcionar la determinación de conformidad al contratista general o principal. El contratista y sus subcontratistas colocarán las clasificaciones adicionales aprobadas y las tasas salariales en el lugar de trabajo en un lugar prominente y accesible donde los trabajadores puedan verlas fácilmente.

Informar al contratista y a otras partes interesadas de los procesos de reconsideración y apelación, según corresponda:

- ◇ El Administrador de WHD puede solicitar la revisión y reconsideración de una determinación de conformidad de BWCD de acuerdo con 29 C.F.R. Sección 5.13. Una parte interesada puede apelar una decisión final del Administrador de conformidad con las disposiciones de 29 C.F.R. Parte 7. Antes de enviar una revisión y reconsideración al Administrador del WHD, las partes interesadas tienen la opción de apelar primero a la BCWD.

Nota: Las disputas que surjan de las disposiciones de las normas laborales de los contratos cubiertos por DBA/DBRA no están sujetas a la cláusula de disputas generales en ninguno de dichos contratos. Tales disputas, incluidas las disputas entre el contratista (o cualquiera de sus subcontratistas) y la agencia contratante, el DOL, o los empleados o sus representantes, deben resolverse de acuerdo con los procedimientos del DOL establecidos en 29 CFR, partes 5, 6 y 7 29 C.F.R. Sección 5.5(a)(9) (reiterada en FAR 48 C.F.R. Sección 52.222-14).

LISTA DE VERIFICACIÓN DE CONFORMIDAD PARA LAS AGENCIAS CONTRATANTES

Los funcionarios de la agencia deben proporcionar la siguiente información cuando soliciten clasificaciones y tasas de salarios adicionales:

- ___ 1. El número de contrato, el número de proyecto o el número de identificación del HUD.
SF 1444: Bloque 5
- ___ 2. La fecha de apertura de la licitación (si se anuncia).
SF 1444: Bloque 6
- ___ 3. La fecha de adjudicación del contrato.
SF 1444: Bloque 7
- ___ 4. La fecha de inicio del trabajo contratado (si se ha iniciado).
SF 1444: Bloque 8
- ___ 5. Contratista principal/general.
SF 1444: Bloque 3
- ___ 6. Subcontratista (si lo hubiera).
SF 1444: Bloque 10
- ___ 7. La ubicación del proyecto: ciudad, **condado** y estado.
SF 1444: Bloque 12
- ___ 8. Breve descripción del trabajo del proyecto.
SF 1444: Bloque 11
- ___ 9. Número(s) de la(s) decisión(es) salarial(s) del contrato.
SF 1444: Bloque 13
- ___ Número de modificación (para cada una de las decisiones múltiples).
- ___ Fecha de modificación (para cada una de las decisiones múltiples).

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

CONFORMIDADES DB

___10. Clasificación(es) propuesta(s); descripción de los derechos si no es una actividad comercial básica.

SF 1444: Bloque 13a

(Nota: Vea las instrucciones separadas para aprendices, practicantes, ayudantes, soldadores, capataces, técnicos y supervisores.

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

CONFORMIDADES DB

___ 11. Tasas propuestas:

___ ◇ tasa(s) horaria(s) básica(s).
 SF 1444: Bloque 13c

___ ◇ beneficios complementarios (si los hay).
 SF 1444: Bloque 13c

___ 12. Documentación de que las partes interesadas están de acuerdo o sus puntos de vista con respecto a cualquier disputa. SF 1444: Bloques 14, 15, 16 para contratistas, empleados y representantes, respectivamente.

___ ◇ Firmas del(de los) contratista(s)
 SF 1444. Bloques 14 y 15

___ ◇ Firma de los empleados o del representante (si se conoce cuando se presenta la solicitud).
 SF 1444. Bloque 16
 (Si el contratista es parte de un convenio colectivo de trabajo, el representante sindical puede firmar por los empleados o se puede presentar el convenio colectivo de trabajo.

___ ◇ Si hay partes en desacuerdo, también debe adjuntarse documentación de sus puntos de vista.

___ 13. Firma y recomendación de la agencia.

___ ◇ Firma del oficial de contrataciones/agencia.

___ ◇ No se tomará ninguna medida con respecto a la solicitud si la agencia no firma y proporciona su acuerdo/desacuerdo con respecto a la solicitud, o su posición con respecto a una disputa entre otras partes.

___ 14. Nombre, dirección y número de teléfono de la persona de contacto de la agencia (claramente legible, por favor).

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

CONFORMIDADES DB

Todas las acciones adicionales de clasificación/conformidad propuestas deben ser presentadas a la WHD para su revisión. La WHD puede aprobar, modificar o desaprobado cualquier clasificación adicional propuesta

CRITERIOS PARA LA APROBACIÓN DE CLASIFICACIONES Y TASAS SALARIALES ADICIONALES

Esta sección describe el proceso detallado para determinar si se puede aprobar una solicitud para una clasificación y una tasa de salario adicionales. Los criterios que se aplicarán son los siguientes:

- (1) El trabajo que deber realizarse por la clasificación solicitada no se realiza por una clasificación en la determinación de salario; y
- (2) La clasificación es utilizada en el área por la industria de la construcción; y
- (3) La tasa salarial propuesta, incluyendo cualquier beneficio adicional de buena fe, guarda una relación razonable con las tasas salariales contenidas en la determinación salarial.

29 C.F.R. Sección 5.5(a)(1)(ii).

El cumplimiento de los criterios garantiza que el procesamiento por parte del Departamento de Trabajo de las solicitudes de aprobación de las medidas de cumplimiento pueda agilizarse y que las complicaciones se reduzcan al mínimo en caso de acciones de reconsideración y apelación. En caso de que la entidad contratante no siga este proceso, pueden preverse demoras en la tramitación por el DOL de otras solicitudes de clasificación, y pueden producirse reconsideraciones y apelaciones de tales casos.

Nota: Vea la guía separada a continuación para ayudantes, aprendices, practicantes, soldadores, capataces, empleados técnicos y supervisores.

Paso 1: ¿La clasificación solicitada ya está enumerada en la determinación de salario del contrato para el condado y tipo de construcción apropiados?

Si es así, se aplican la clasificación y la tasa enumeradas en la determinación de salario.

Paso 2: ¿Puede una clasificación en la determinación del salario del contrato, para el condado apropiado y el tipo de construcción, realizar el trabajo?

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

CONFORMIDADES DB

Nota: Si se incluyen determinaciones de salario múltiples en el contrato, la referencia es el trabajo realizado por las clasificaciones que ya están en la determinación de salario en la parte del proyecto para la cual se solicita la clasificación adicional.

Paso 3: Si la respuesta es afirmativa, ¿la clasificación de la determinación de salario puede aplicar una tasa sindical o no sindical?

- (A) **Si** la clasificación en la determinación de salario aplicable lista una **tasa sindical** (el identificador arriba de la clasificación indicará la fuente sindical de la tasa), entonces **solo** la información del segmento sindical de la industria para el tipo de construcción en el área es relevante para determinar si la clasificación solicitada debe ser negada y la clasificación enumerada en la determinación de salario usada para el trabajo.
- (B) **Si** la clasificación en la determinación de salario aplicable lista una tasa **no sindical** (indicada por un "SU . . ." por encima de la lista de clasificación pertinente), entonces se ha determinado que una tasa no sindical para la clasificación prevalece para el tipo de construcción dado en el área, y **solo** las prácticas de contratistas no sindicalizados en el área pueden usarse como base para determinar si la clasificación solicitada debe ser negada y la clasificación listada en la determinación de salario usada para el trabajo.
- (C) Si más de una clasificación en la determinación de salario aplicable puede realizar el trabajo, determinar si una de esas clasificaciones debe ser usada, y la clasificación solicitada negada, depende de un examen de cada una de acuerdo con los pasos 3(A) y 3(B).

Paso 4: Para cada clasificación en cuestión, ¿hay evidencia de que las tareas en cuestión fueron realizadas por trabajadores empleados por contratistas cuya tasa prevaleció (sindical o no sindical, como se indica en la determinación del salario) en **construcciones similares** en el área **durante el año anterior a la apertura de la licitación/adjudicación de este contrato?** (Véase *Fry Brothers Corp.*, Caso WAB No. 76-6, de fecha 14 de junio de 1977, y *American Building Automation*, Caso ARB No. 00-067, de fecha 30 de marzo de 2001 (y casos allí citados)). A continuación se ofrece una breve sinopsis de estos casos. (Ver números de casos de referencia 1 y 4).

Por ejemplo:

- ◇ Para un proyecto de construcción de edificios, si la determinación del salario del contrato contiene una tasa sindical para la clasificación que puede realizar las tareas en cuestión, ¿hay evidencia de que los trabajadores sindicales en esa clasificación realizaron esas tareas en la

construcción de edificios en el área durante el año anterior a la adjudicación de este contrato?

- ◇ En un proyecto de construcción de carreteras, si la determinación salarial del contrato contiene una tasa no sindical para una clasificación que puede realizar las tareas en cuestión, ¿hay pruebas de que los trabajadores no sindicalizados empleados por contratistas no sindicalizados en esa clasificación realizaron las tareas en cuestión en los proyectos de construcción de carreteras en el área durante el año anterior a la adjudicación del contrato?

Paso 5: Si existe tal evidencia, la solicitud de la clasificación adicional debe ser denegada, ya que una clasificación que ya se encuentra en la determinación del salario del contrato realiza el trabajo para el cual se solicitó la clasificación adicional.

Ejemplo A - Las clasificaciones/tasas de determinación de salario son sindicales:

- ◇ Si se incluye una tasa sindical para una clasificación en la determinación salarial que puede realizar las tareas en cuestión, y si se puede demostrar que los trabajadores sindicales han realizado las tareas en cuestión en esa clasificación en el mismo tipo de construcción en la misma área durante el año anterior a la adjudicación del contrato en cuestión, entonces, a la luz del primer criterio para la aprobación de una clasificación adicional, se debe denegar la solicitud de la clasificación adicional.

NOTA:

La afirmación de que el acuerdo sindical aplicable se aplica a ese trabajo **no** suele ser una base adecuada para denegar la solicitud de clasificación adicional cuando el trabajo realizado queda fuera de lo que generalmente se consideraría trabajo artesanal básico. **La información específica que identifica el(los) proyecto(s) en el(los) cual(es) los trabajadores del sindicato en esa clasificación realizaron tal trabajo, e identificando al contratista que los empleó en dicho(s) proyecto(s)**, típicamente se necesita para establecer que el trabajo en cuestión fue realizado por una clasificación en la determinación de salario del contrato.

Por lo general, estos datos son necesarios para apoyar la negación de una clasificación propuesta sobre la base de que el trabajo se realiza en el área por la clasificación ya enumerada en la determinación de salario del contrato aplicable. Cuando hay evidencia de que los contratistas del sindicato en el área han establecido una práctica local de emplear a los trabajadores del sindicato en una clasificación predominante ya enumerada en la determinación del salario del contrato cuando realizan el trabajo para el cual se solicita una clasificación adicional, su evidencia basada en el proyecto es la base para negar la clasificación solicitada. Si bien es importante tener pruebas de que la clasificación del sindicato que figura en la determinación del salario se ha utilizado para realizar las tareas en cuestión; por lo general, no es necesario demostrar de nuevo que la clasificación y la tasa de la determinación del salario que ya figuran en la determinación del salario por contrato prevalecen en la zona para el trabajo en cuestión en una solicitud de aprobación de una clasificación y tasa diferente para el trabajo en cuestión. *Ver American Building Automation, ARB Caso Número. 00-067 (30 de marzo de 2001).* (Se proporciona una sinopsis de la decisión de ARB en ese caso a continuación).

Si hay evidencia de que las tareas para las cuales se propone una clasificación adicional se han realizado utilizando la clasificación sindical en la determinación de salarios, entonces el trabajo en cuestión debe clasificarse de acuerdo con la clasificación sindical en la determinación de salarios del contrato, y por lo menos la tasa especificada allí, incluyendo beneficios adicionales, se pagará a todos los trabajadores que realicen trabajo en la clasificación bajo el contrato desde el primer día en que se haya realizado el trabajo.

Si no hay evidencia de que las tareas en cuestión fueron realizadas por la clasificación en la determinación de salario del contrato, vaya al paso 6, a continuación.

Ejemplo B - Las clasificaciones/tasas de determinación de salario no son sindicales:

- ◇ **Si en la determinación de salario del contrato se incluye una tasa no sindical para una clasificación** que puede realizar las tareas en cuestión y se puede demostrar que los trabajadores no sindicalizados en la clasificación han realizado esas tareas en el mismo tipo de construcción

en la misma área antes de la adjudicación del contrato, entonces se debe denegar la solicitud de la clasificación adicional.

Paso 6: Si los deberes de la clasificación propuesta no se llevan a cabo mediante una clasificación en la determinación del salario, entonces se debe determinar si la tasa conforme propuesta solicitada tiene o no una relación razonable con las tasas salariales ya enumeradas en el programa de determinación del salario del contrato aplicable para el condado y el tipo de construcción dados. **Vea AAM No. 213 para una guía detallada.**

- (A) Las tasas propuestas deben compararse con las ya indicadas para las clasificaciones dentro de los subgrupos apropiados. Por lo tanto, las tasas propuestas para las clasificaciones calificadas deben compararse con las que figuran para las clasificaciones calificadas en la determinación del salario; los operadores de equipos de energía propuestos deben compararse con los operadores de equipos de energía; los obreros propuestos con los obreros; y los conductores de camiones propuestos con los conductores de camiones.
- (B) Se debe determinar si las tasas del sector sindical o no sindical prevalecen en el subgrupo apropiado (clasificaciones calificadas, operadores de equipos de energía, trabajadores o conductores de camiones).
- (C) Después de revisar la totalidad de las tasas dentro de la categoría y el sector apropiados, se debe determinar una tasa que tenga una relación razonable con esas tasas en la determinación del salario.
- (D) Debe determinarse si también son aplicables otras consideraciones. Por ejemplo, si la clasificación que se está conformando es una clasificación de mano de obra calificada y algunas de las tasas de salarios para las clasificaciones de mano de obra calificada en la determinación de salarios son más bajas que las tasas para las clasificaciones de mano de obra calificada, entonces la agencia contratante generalmente debe considerar solo aquellas tasas de clasificación de mano de obra calificada existentes que son más altas que las tasas de mano de obra calificada para determinar la tasa propuesta.

Véanse las decisiones pertinentes de la Junta de Apelación que figuran a continuación:

- (A) Las tasas de embarcaciones calificadas deben tener una relación razonable con otras tasas de embarcaciones calificadas y las solicitudes de conformidad para clasificaciones calificadas no deben aprobarse a tasas salariales inferiores a las que ya figuran en la lista para otras embarcaciones

calificadas (excluidos los obreros, los conductores de camiones y los operadores de equipos de energía). – (Ver *M Z. Contractors Co., Inc.*, WAB Caso No. 92-06, con fecha del 25 de agosto de 1992, y *Tower Construction*, WAB Caso No 94-17, con fecha del 28 de febrero de 1995; caso de referencia no. 2, a continuación).

- (B) Las tasas para las clases adicionales de obreros, conductores de camiones y operadores de equipos de potencia normalmente deben compararse con las de otros obreros, conductores de camiones y operadores de equipos de potencia, respectivamente. (Ver *Tower Construction*, WAB Caso No 94-17, con fecha del 28 de febrero de 1995; caso de referencia no. 2, a continuación).
- (C) "Si la determinación de salario por contrato incluye tasas para artesanías especializadas donde casi todas las artesanías especializadas son más altas que la tasa de los trabajadores, pero algunas clasificaciones especializadas están por debajo de la tasa de los trabajadores, no sería razonable establecer una tasa de salario para la clasificación conformada por artesanos especializados simplemente estableciendo la tasa al mismo nivel que la tasa de los trabajadores. (Ver *M Z. Contractors Co., Inc.*, WAB Caso No. 92-06, con fecha del 25 de agosto de 1992).
- (D) Cuando la mayoría de las tasas salariales y beneficios marginales en una determinación salarial para artesanías "calificadas" son sustancialmente más altos que los salarios y beneficios compensatorios aplicables a una o dos otras clasificaciones "calificadas" en la determinación salarial, la adopción mecánica de la tasa salarial y los beneficios compensatorios aplicables a la clasificación "calificada" peor pagada, o la tasa salarial y beneficios marginales para la clasificación de "trabajador", cualquiera que sea más alta, no satisface el requisito de que "la tasa salarial propuesta, incluyendo cualquier beneficio compensatorio, guarde una relación razonable con las tasas salariales contenidas en la determinación salarial". Ver *M Z. Contractors Co., Inc.*, WAB Caso No. 92-06, con fecha del 25 de agosto de 1992).

CASO DE REFERENCIA NÚMERO 1

Fry Brothers Corp., WAB Caso No. 76-6 (14 de junio de 1977)

De conformidad con la decisión de la WAB en *Fry Brothers Corp.* en el Caso WAB No. 76-6, con fecha del 14 de junio de 1977, la clasificación apropiada para el trabajo realizado en un proyecto cubierto por Davis-Bacon en particular por los trabajadores y mecánicos es la clasificación utilizada por los contratistas cuyas tasas salariales fueron encontradas predominantes en el área e incorporadas en la determinación salarial aplicable. Por consiguiente, de acuerdo con la decisión de *Fry Brothers Corp.*, las prácticas de clasificación utilizadas en el sector apropiado para tales proyectos de construcción en el área en cuestión deben ser utilizadas para determinar la clasificación apropiada para el trabajo en este proyecto.

Nota: La sinopsis anterior se proporciona únicamente con fines informativos. El texto completo de la decisión puede obtenerse en la ARB y está disponible en:

<http://www.oalj.dol.gov/libdba.htm>

CASO DE REFERENCIA NÚMERO 2

Tower Construction, WAB Caso No. 94-17 (28 de febrero de 1995)

En este caso, la WAB confirmó la decisión del Administrador con respecto a la tasa apropiada a ser aprobada cuando la clasificación que falta está en un subgrupo separado y distinto.

La Junta declaró lo siguiente:

Al administrar el proceso de conformidad, las clasificaciones de Salarios y Horas se agrupan dentro de la amplia categoría de operadores de equipos de energía y los distingue de otras clasificaciones especializadas, ya que los operadores son un "subgrupo separado y distinto de las clasificaciones de trabajadores de la construcción". [cita omitida]. Por lo tanto, cuando se conforman las tasas de operadores de equipos de potencia omitidas, Horas y Salarios solo toma en cuenta las tasas de operadores de equipos enumerados para determinar una relación razonable. Por el contrario, las clasificaciones calificadas omitidas no se conforman a las tasas de operador. Las habilidades y obligaciones únicas de los operadores de equipos de energía son suficientemente distinguibles de las habilidades de los mecánicos en oficios de construcción calificados, de tal manera que el rechazo de la Administradora de las tasas de los operadores de equipos estaba dentro de la discreción otorgada por el reglamento.

...

La Junta observó además que en la determinación de los salarios por contrato en este caso también se enumeraba una clasificación de conductores de camiones y se señalaba que los conocimientos de los conductores de camiones eran más parecidos a los de los operadores, que la tasa de conductores de camiones era inferior a la de los trabajadores no calificados, y que el Administrador también excluía esa tasa de conductores de camiones de la determinación de la tasa conformada apropiada para los oficios calificados en cuestión. La Junta concluyó que:

cuando una tasa dentro del grupo claramente diferenciado de operadores de equipos es el "piso" para la determinación de un salario, es razonable excluir esas tasas de la consideración y conformar las clasificaciones calificadas que faltan al siguiente nivel superior para un oficio calificado.

En este caso, la Junta también reiteró posiciones importantes que había expresado en fallos anteriores, en el sentido de que:

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

CONFORMIDADES DB

una parte que busca clasificaciones y tasas conformes 'no puede confiar en una determinación salarial otorgada a otra parte independientemente de la similitud del trabajo en cuestión'. *Inland Waters Pollution Control, Inc.*, WAB Caso No. 94-12 (30 de septiembre de 1994) versión provisoria de la sentencia en las págs. 7 y 8.”

y además:

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

CONFORMIDADES DB

un contratista no podía confiar en la aprobación previa de Horas y Salarios de clasificaciones y tasas conformes para su aplicación a un contrato realizado en el mismo lugar. *E&M Sales, Inc.*, WAB Caso No. 91-17 (4 de octubre de 1991).

Nota: La sinopsis anterior se proporciona únicamente con fines informativos. El texto completo de la decisión puede obtenerse en la ARB y está disponible en:
<http://www.oalj.dol.gov/libdba.htm>

CASO DE REFERENCIA NÚMERO 3

M.Z. Contractors Co., Inc., WAB Caso No. 92-06 (25 de agosto de 1992)

La WAB devolvió este asunto a la WHD para que siguiera adelante con los procedimientos después de que el Administrador Interino hubiera aprobado la adición (conformidad) de una clasificación de "aislador", para el trabajo de aislamiento de tuberías, a una tasa salarial igual a la tasa indicada en la determinación de salario para los "trabajadores". La aprobación de la WHD estaba de acuerdo con la política anterior de aprobar la conformidad de una tasa propuesta para una clasificación de trabajador calificado siempre y cuando la tasa propuesta fuera igual o excediera la tasa más baja para una clasificación de trabajador calificado ya contenida en la determinación de salario por contrato. (La tasa de los pintores en la determinación del salario era más baja que la tasa de los trabajadores). La Junta rechazó esta política anterior de la WHD en su aplicación al presente caso porque casi todas las clasificaciones calificadas en la determinación de salarios por contrato tenían tasas de salarios sustancialmente más altas que las tasas de los trabajadores. La Junta dictaminó que era apropiado que la WHD seleccionara el método particular para determinar qué tasa conforme cumpliría con el tercer requisito reglamentario de tener una relación razonable con las tasas salariales contenidas en la determinación de salarios.

Nota: La sinopsis anterior se proporciona únicamente con fines informativos. El texto completo de la decisión puede obtenerse en la ARB y está disponible en:

<http://www.oalj.dol.gov/libdba.htm>

CASO DE REFERENCIA NÚMERO 4

American Building Automation, ARB Caso No. 00-067 (30 de marzo de 2001)

En este caso, la ARB llegó a la conclusión de que el Administrador de la WHD había denegado debidamente una solicitud de adición de una clasificación de "Técnico en Controles y Automatización de Edificios" (BACT, por sus siglas en inglés). El Administrador determinó que el trabajo de la clasificación BACT propuesta fue realizado por otra clasificación ya encontrada dentro de la determinación de salario, y la ARB confirmó la negativa del Administrador de la solicitud de conformidad.

El subcontratista que solicitó la clasificación BACT afirmó que el trabajo involucrado no caía directamente dentro de ninguna clasificación comercial en la determinación de salarios y que dichos trabajadores tenían que estar bien informados en todos los oficios tradicionales, incluyendo electricidad, mecánica, telecomunicaciones y redes. La determinación de salario de Davis-Bacon en el contrato en cuestión incluía una tasa de salario sindical para la clasificación de plomero. Creyendo que el trabajo a ser realizado por la clasificación BACT propuesta podría caer dentro del trabajo realizado por los empleados clasificados como plomeros, la WHD investigó las prácticas de jurisdicción comercial bajo el acuerdo de negociación colectiva negociado por el sindicato local de Plomeros. El sindicato proporcionó una copia de su contrato colectivo de trabajo y documentación de varios proyectos de construcción en los que este trabajo había sido realizado por trabajadores clasificados y pagados como plomeros. Sobre la base de esos datos, el Administrador determinó que no se cumplía el primer criterio para establecer una nueva clasificación en el marco del proceso de conformidad.

En su decisión confirmando la determinación del Administrador, la ARB señaló que "[a] la solicitud de conformidad no requiere una evaluación *de novo* de las prácticas locales prevalecientes o de las tasas de salarios, cuestiones que podrían ser planteadas apropiadamente en una solicitud previa a la adjudicación para la revisión y reconsideración de una determinación de salarios según 29 C.F.R. Sección 1.8" y que:

Está bien establecido que en una situación de conformidad, la División no está obligada a determinar que una clasificación en la determinación del salario es realmente el oficio predominante para las tareas en cuestión, solo que hay pruebas para establecer que la clasificación realmente realiza las tareas disputadas en la localidad. [se omiten las citas a decisiones anteriores de la ARB y de la WAB)

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

CONFORMIDADES DB

Nota: La sinopsis anterior se proporciona únicamente con fines informativos. El texto completo de la decisión puede obtenerse en la ARB y está disponible en:

<http://www.oalj.dol.gov/libdba.htm>

CASO DE REFERENCIA NÚMERO 5

Swanson's Glass, WAB Caso No. 89-20 (29 de abril de 1991)

En este caso, la WAB confirmó la negación del Administrador de la WHD de una solicitud para la adición de una clasificación de vidriero en base a que la tasa propuesta por el contratista no tenía una relación razonable con las tasas en la determinación de salario. La tasa salarial propuesta era menor que las clasificaciones de salario más bajas en la determinación de salario aplicable, y también menor que la tasa por hora en la determinación de salario para los trabajadores.

La WAB caracterizó además el argumento del peticionario de que la tasa salarial de los glaciares propuesta estaba "en conformidad razonable con la tasa salarial prevaleciente para los vidrieros en esta localidad" como una impugnación esencial de la determinación salarial aplicable, e hizo hincapié en que "la Junta ha dictaminado sistemáticamente que para que la impugnación de una determinación salarial sea oportuna, la impugnación debe hacerse antes de la adjudicación del contrato (o el inicio de la construcción si no hay adjudicación del contrato)".

El argumento del contratista de que el oficial de contrataciones aprobó la tasa propuesta también fue rechazado. La WAB señaló que el reglamento de conformidad no otorga la aprobación definitiva al oficial de contrataciones, y aun cuando la agencia contratante haya descrito sus acciones como aprobación autoritativa, el asesoramiento erróneo de la agencia contratante no impide que el DOL exija el pago de la tasa correspondiente.

La Junta también declaró que el hecho de que la WHD no haya negado la clasificación solicitada dentro del plazo de 30 días contemplado en el reglamento no es determinante, ya que este reglamento no es jurisdiccional. Las regulaciones de conformidad no estipulan que cualquier omisión por parte del Administrador de actuar dentro de los 30 días constituye aprobación o aquiescencia en la clasificación o tasa de salario propuesta, y la ausencia de una respuesta del Administrador en el período de 30 días al que se hace referencia en la Sección 5.5(a)(1)(ii)(B) por lo tanto no proporciona una base para presumir que la clasificación y tasa de salario solicitadas han sido aprobadas.

Nota: La sinopsis anterior se proporciona únicamente con fines informativos. El texto completo de la decisión puede obtenerse en la ARB y está disponible en:

<http://www.oalj.dol.gov/libdba.htm>

APRENDICES, PRACTICANTES, AYUDANTES Y SOLDADORES

Aprendices y practicantes

- ◇ No se necesitan clasificaciones y tasas salariales adicionales para aprendices y practicantes de buena fe que trabajen con contratos cubiertos por Davis-Bacon. Las tasas para aprendices y practicantes no están incluidas en las determinaciones de salarios de Davis-Bacon. A los aprendices o practicantes se les permite trabajar con salarios inferiores a los que figuran en la determinación de salario por contrato para el trabajo que realizan solo si cumplen con los requisitos de 29 C.F.R. Parte 5, sección 5.5(a)(4), tales como estar inscritos o certificados en un programa apropiado de aprendizaje o capacitación. (Ver FAR en 48 C.F.R. Sección 22.401 Definiciones, "Jornaleros o mecánicos", párrafos (1) y (2), y 48 C.F.R. Sección 52.222-6.)

Ayudantes

- ◇ Por lo general, las solicitudes de ayudantes de conformidad no serán aprobadas a menos que las funciones desempeñadas estén claramente definidas y sean distintas de las de cualquier otra clasificación en la determinación del salario, el uso de tales ayudantes es una práctica establecida prevaleciente en el área y el ayudante no está empleado como aprendiz en un programa de capacitación informal. El proceso de conformidad no puede utilizarse para añadir una clasificación de "ayudante" en la que cualquier trabajo que deba realizar el ayudante se realice mediante una clasificación en la determinación de salario. 29 C.F.R. Secciones 5.2(n)(4) y 5.5(a)(1)(ii)(A).

Soldadores

- ◇ Por lo general, no se necesitan clasificaciones adicionales para los soldadores. La soldadura es comúnmente considerada incidental al trabajo de los empleados para quienes se emiten las clasificaciones. Por lo tanto, es conveniente que los soldadores se clasifiquen en la misma clasificación que los empleados que realizan las tareas para las que el trabajo de soldadura es accesorio (por ejemplo, herreros, fontaneros, hojalateros, etc.). Sin embargo, los soldadores pueden representar a veces una subclasificación separada y, en esos casos, pueden ser conformes.

CAPATAZES, EMPLEADOS TÉCNICOS Y DE SUPERVISIÓN

Un individuo empleado en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe, según se define en las Regulaciones, 29 C.F.R. Parte 541, no es un "obrero" o "mecánico" según se definen estos términos en la Ley Davis-Bacon.

- ◇ Sin embargo, si un empleado supervisor que no está exento de cobertura según esa regulación gasta más que una cantidad incidental de trabajo como obrero o mecánico, las horas gastadas en estas actividades estarían sujetas a los estándares laborales de Davis-Bacon.
- ◇ Por ejemplo, si un capataz que trabaja pasa más del 20 por ciento del tiempo durante una semana de trabajo realizando tareas de obrero o mecánico en el sitio de trabajo, las horas dedicadas a estas actividades deben ser pagadas por lo menos la tasa por hora especificada en la determinación de salario por contrato para la(s) clasificación(es) apropiada(s) de obrero o mecánico(s).

29 C.F.R. Sección 5.2(m).

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE. UU.
MANUAL DE RECURSOS SALARIALES DB PREDOMINANTES
CONFORMIDADES

FORMULARIO ESTÁNDAR 1444

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

CONFORMIDADES

REQUEST FOR AUTHORIZATION OF ADDITIONAL CLASSIFICATION AND RATE				CHECK APPROPRIATE BOX <input type="checkbox"/> SERVICE CONTRACT <input type="checkbox"/> CONSTRUCTION CONTRACT	OMB Number: 9000-0089 Expiration Date: 7/31/2014
Public reporting burden for this collection of information is estimated to average 15 minutes per response, including the time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the collection of information. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, to the FAR Secretariat (MVP), Office of Acquisition Policy, GSA, Washington, DC 20405; and to the Office of Management and Budget, Paperwork Reduction Project (9000-0089), Washington, DC 20503.					
INSTRUCTIONS: THE CONTRACTOR SHALL COMPLETE ITEMS 3 THROUGH 16, KEEP A PENDING COPY, AND SUBMIT THE REQUEST, IN QUADRUPPLICATE, TO THE CONTRACTING OFFICER.					
1. TO: ADMINISTRATOR, Employment Standards Administration WAGE AND HOUR DIVISION U.S. DEPARTMENT OF LABOR WASHINGTON, D.C. 20210			2. FROM: (REPORTING OFFICE)		
3. CONTRACTOR				4. DATE OF REQUEST	
5. CONTRACT NUMBER	6. DATE BID OPENED (SEALED BIDDING)	7. DATE OF AWARD	8. DATE CONTRACT WORK STARTED	9. DATE OPTION EXERCISED (IF APPLICABLE) (SCA ONLY)	
10. SUBCONTRACTOR (IF ANY)					
11. PROJECT AND DESCRIPTION OF WORK (ATTACH ADDITIONAL SHEET IF NEEDED)					
12. LOCATION (CITY, COUNTY AND STATE)					
13. IN ORDER TO COMPLETE THE WORK PROVIDED FOR UNDER THE ABOVE CONTRACT, IT IS NECESSARY TO ESTABLISH THE FOLLOWING RATE(S) FOR THE INDICATED CLASSIFICATION(S) NOT INCLUDED IN THE DEPARTMENT OF LABOR DETERMINATION					
NUMBER:		DATED:			
a. LIST IN ORDER: PROPOSED CLASSIFICATION TITLE(S); JOB DESCRIPTION(S); DUTIES; AND RATIONALE FOR PROPOSED CLASSIFICATIONS (SCA ONLY) <i>(Use reverse or attach additional sheets, if necessary)</i>			b. WAGE RATE(S)		c. FRINGE BENEFITS PAYMENTS
14. SIGNATURE AND TITLE OF SUBCONTRACTOR REPRESENTATIVE (IF ANY)			15. SIGNATURE AND TITLE OF PRIME CONTRACTOR REPRESENTATIVE		
16. SIGNATURE OF EMPLOYEE OR REPRESENTATIVE			TITLE		CHECK APPROPRIATE BOX-REFERENCING BLOCK 13. <input type="checkbox"/> AGREE <input type="checkbox"/> DISAGREE
TO BE COMPLETED BY CONTRACTING OFFICER (CHECK AS APPROPRIATE - SEE FAR 22.1019 (SCA) OR FAR 22.406-3 (DBA))					
<input type="checkbox"/> THE INTERESTED PARTIES AGREE AND THE CONTRACTING OFFICER RECOMMENDS APPROVAL BY THE WAGE AND HOUR DIVISION. AVAILABLE INFORMATION AND RECOMMENDATIONS ARE ATTACHED.					
<input type="checkbox"/> THE INTERESTED PARTIES CANNOT AGREE ON THE PROPOSED CLASSIFICATION AND WAGE RATE. A DETERMINATION OF THE QUESTION BY THE WAGE AND HOUR DIVISION IS THEREFORE REQUESTED. AVAILABLE INFORMATION AND RECOMMENDATIONS ARE ATTACHED.					
<i>(Send copies 1, 2, and 3 to Department of Labor)</i>					
SIGNATURE OF CONTRACTING OFFICER OR REPRESENTATIVE			TITLE AND COMMERCIAL TELEPHONE NO.		DATE SUBMITTED
PREVIOUS EDITION IS USABLE					