

Capítulo 3 DECISIONES SALARIALES DE LA LEY DAVIS-BACON

- 3-1 **Introducción.** El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) es el responsable de determinar las tasas salariales vigentes para los trabajos de construcción de conformidad con la ley Davis-Bacon y publica los calendarios de estas tasas salariales en línea. El reglamento de DOL que atañe a la determinación, publicación, uso y eficacia de las decisiones salariales tomadas al amparo de la ley Davis-Bacon (también conocidas como determinaciones salariales) está disponible en la parte 1 del 29 del Código de Regulaciones Federales (CFR, por sus siglas en inglés).

Las agencias contratantes locales deben presentar solicitudes e informes para la revisión de DOL, que no sean solicitudes de clasificación adicionales (ver el inciso 3-17 (C)), a través del especialista en Normas Laborales de HUD.

- 3-2 **Definición de decisiones salariales.** El término “decisión salarial” incluye la decisión original, y cualquier otra posterior que modifique, reemplace, corrija o cambie de otro modo sus disposiciones. El término “decisión salarial” se usa en este capítulo para referirse a la decisión salarial de la ley Davis-Bacon. Los términos decisión salarial y determinación salarial se usan de forma indistinta.

Una decisión salarial es un catálogo de clasificaciones de trabajo de construcción, tasas salariales y prestaciones laborales marginales que representan las tasas *mínimas* que deben pagarse a los trabajadores empleados en esas clasificaciones. Las decisiones salariales generales se establecen para zonas geográficas definidas, generalmente por condado o por grupo de condados, y los cuatro caracteres del trabajo de construcción.

- 3-3 **Carácter del trabajo.** Hay cuatro categorías básicas (o caracteres) de las decisiones salariales generales, según el tipo de actividad de construcción. DOL estableció estas categorías y proporciona los detalles de cada una en sus [memorandos para toda la agencia \(AAM, por sus siglas en inglés\) N.ºs 130 y 131](#). DOL ofrece orientación adicional en el [Memorando para toda la agencia 236](#), el [Libro de Recursos Sobre los Salarios Vigentes](#) y el [Capítulo 15 del Manual de Operaciones de Campo](#). Las cuatro categorías son:

- A. **Residencial.** La construcción residencial incluye la construcción, alteración o reparación de viviendas unifamiliares o edificios de apartamentos de no más de cuatro (4) pisos de altura. Esto por lo general incluye todos los elementos incidentales, tales como el trabajo de preparación del predio, los servicios públicos y las aceras, a menos que haya un ámbito de actividad establecido en contrario (consultar la definición del término incidental en la parte 1 del inciso 3-6(B)).
- B. **De edificación.** En general, la construcción de edificios constituye la edificación de recintos protegidos con acceso peatonal para el alojamiento de personas, maquinaria, equipo o suministros. Esta categoría incluye los edificios *de más de cuatro (4) pisos de altura que tengan unidades de vivienda* y los edificios *de hasta cuatro (4) pisos que no las tengan*. Esta categoría también incluye elementos incidentales tales como el nivelado, las aceras y los servicios públicos. Algunos ejemplos de construcción son los edificios de apartamentos de gran altura, los sanatorios y las casas de convalecencia, los centros comunitarios, las estaciones de bomberos, los edificios comerciales, garajes de estacionamiento, y los dormitorios.

- C. **Carretero.** La construcción de carreteras incluye la construcción, alteración o reparación de caminos, calles, autopistas, callejones, espacios de estacionamiento y otros proyectos similares que no sean incidentales a la categoría principal de construcción, que es ya sea residencial o de construcción para las obras de construcción de vivienda.
- D. **Pesado.** Pesado. La construcción pesada incluye aquellos proyectos que no están correctamente clasificados como “residenciales”, “carreteros” o “de edificación”. Algunos ejemplos son las torres de antena, canales, jardines, proyectos de drenaje e irrigación, el control permanente de la erosión, los drenajes pluviales, y los tanques de almacenamiento.
- 3-4 **Tipos de decisiones salariales.** Las decisiones salariales se emiten de dos maneras: decisiones salariales generales y decisiones salariales de proyectos.
- A. **Decisiones salariales generales.** La mayoría de las decisiones salariales de la ley Davis-Bacon son decisiones salariales generales. Las decisiones salariales generales contienen las tasas salariales vigentes para el/los carácter(es) del trabajo designado(s) en la determinación salarial. DOL publica las decisiones salariales generales sustitutas anualmente, y las modificaciones a lo largo del año. Por lo general, DOL publica estos anualmente y puede modificarlos o sustituirlos durante el transcurso del año. Las agencias contratantes locales (LCA, por sus siglas en inglés) y los especialistas en Normas Laborales (LSS, por sus siglas en inglés) de HUD pueden seleccionar las decisiones salariales generales sin previo aviso o sin que DOL las apruebe; sin embargo, las preguntas sobre el uso de las decisiones salariales generales seleccionadas deben remitirse a DOL (*ver* 29 CFR 1.6(b)). La mayoría de las determinaciones salariales de la ley Davis-Bacon para los proyectos de HUD consistirán en decisiones salariales generales.
- B. **Decisiones salariales del proyecto.** Si una decisión salarial apropiada (por ubicación, carácter del trabajo u oficio específico requerido) no se publica en las decisiones salariales generales, la LCA o HUD solicitarán una decisión salarial del proyecto a DOL. Las decisiones salariales del proyecto *solo* corresponden para los trabajos de construcción especificados en la solicitud dirigida a DOL y enumerados en la primera página de la decisión salarial del proyecto. Las decisiones salariales del proyecto son válidas por 180 días a partir de la fecha de emisión original por parte de DOL. Las fechas de emisión y vencimiento se indicarán en la primera página de la decisión salarial.
- Importante:*** Puede que una decisión salarial del proyecto sea necesaria aun cuando exista una determinación salarial general para la ubicación geográfica y el carácter del trabajo del proyecto. Por ejemplo: un proyecto implica únicamente el reemplazo del techo de un edificio de apartamentos de 4 pisos y la única clasificación necesaria para el contrato entero es un techador. Una decisión salarial general se publica para la construcción residencial en el condado en el que se encuentra ubicado el proyecto; sin embargo, la decisión salarial general no incluye una clasificación ni una tasa salarial para techador. En este caso, la decisión salarial general no es pertinente para el reemplazo del techo y la LCA o HUD deberán solicitar una decisión salarial del proyecto a DOL.

- 3-5 **Cómo obtener las decisiones salariales.** Las decisiones y modificaciones salariales generales están disponibles en www.sam.gov. Esta es la *única* publicación oficial en línea de las decisiones salariales generales. Las decisiones salariales del proyecto deben solicitarse a DOL, caso por caso (ver el inciso B a continuación).
- A. **Decisiones salariales generales.** El sitio web oficial, www.sam.gov, proporciona decisiones y modificaciones salariales generales tanto pasadas como en curso.
- B. **Decisiones salariales del proyecto, según sea necesario.** El administrador o funcionario de contratación responsable (ver el inciso 3-6 a continuación) llenará y presentará un formulario SF-308, *Solicitud de determinación y respuesta a la solicitud*, ante la oficina nacional de DOL, permitiendo un plazo de 30 días para que DOL envíe de regreso una decisión salarial del proyecto.
- 3-6 **Cómo seleccionar la decisión salarial correcta.** El funcionario de contratación responsable (también conocido como el administrador del contrato) selecciona las decisiones salariales para contratos o proyectos específicos. Para proyectos administrados por HUD (por ejemplo, las obras de construcción de vivienda multifamiliar aseguradas por FHA), el funcionario de contratación responsable es el LSS. Además, el LSS proporciona soporte técnico y supervisión a las LCA que administran programas de HUD en la selección de las decisiones salariales apropiadas. El funcionario de contratación responsable selecciona la(s) decisión(es) salarial(es) aplicable(s) en función de la ubicación geográfica y el carácter del trabajo (residencial, carretero, pesado o de edificación) aplicables para el proyecto.
- A. **Ubicación geográfica.** Las decisiones salariales generales son publicadas por condado o por grupos de condados. Por lo general, la ubicación geográfica aplicable es el condado en el que se encuentra ubicado el proyecto.
- B. **Carácter del trabajo.** El carácter aplicable del trabajo lo determinan el o los propósitos principales del proyecto y el resultado final de la construcción. La guía de DOL, en el *memorando para toda la agencia 130*, establece que un “proyecto” se clasifica dentro de una de las cuatro categorías de construcción que se describen en el inciso 3-3: residencial, pesado, carretero y de edificación. En ciertos casos, un solo proyecto puede contener componentes separados y distinguibles que corresponden a diferentes categorías de construcción.
1. Los elementos de construcción *incidentales* son los elementos de un proyecto cuya función es respaldar el propósito principal y no cambian el carácter general del trabajo. Algunos ejemplos de artículos incidentales son las aceras y pasamanos instalados en respaldo de proyectos residenciales o de construcción. Si bien las aceras, en y de por sí, constituyen una construcción “carretera”, este elemento instalado en conjunción con un proyecto residencial o de construcción se considera incidental al propósito principal de la construcción y está sujeto a la misma decisión salarial que corresponde para el propósito principal.
 2. DOL define los elementos sustanciales en el memorando para toda la agencia 236 como elementos de construcción que exceden, ya sea los \$2,500,000 o el 20% del

costo total del proyecto.¹ Las decisiones salariales generales adicionales pueden ser aplicables para un proyecto que incluye elementos de construcción sustanciales que se clasifican en diferentes categorías de construcción (ver el inciso 3-6(E) a continuación).

3. **Resultado final** se refiere al producto de la actividad de construcción que determina el carácter del trabajo. Este solo es un factor en los proyectos de rehabilitación. Por ejemplo, si un edificio de oficinas de 4 pisos ya existente está en rehabilitación y el resultado final es un edificio de apartamentos de cuatro (4) pisos o menos, el carácter del trabajo es residencial. En cambio, si una casa unifamiliar es renovada y el resultado final es un centro comunitario, el carácter del trabajo es de construcción.

C. **Consideraciones para la construcción residencial.** La construcción residencial se define como proyectos que involucran la construcción, alteración o reparación de viviendas unifamiliares o edificios de apartamentos de no más de cuatro (4) pisos de altura. Esto incluye los elementos incidentales tales como el terraplenado, los servicios públicos y las aceras. Por lo general, cualquier construcción de vivienda (de cuatro pisos o menos) se clasifica como residencial.

1. **Primer piso (primera planta).**
 - a. El piso más bajo se considera como un primer piso (primera planta) si:
 - (1) se encuentra principalmente por encima del nivel exterior del suelo en uno o más lados; y
 - (2) contiene por lo menos 50% de espacio de alojamiento o de uso no residencial relacionado (por ejemplo, espacio de lavandería, salas recreativas/de entretenimiento, uso comercial o espacio de pasillos).
 - b. El piso más bajo se considera como un primer piso (primera planta) independientemente de que se realice o no una prueba de porcentaje, si se encuentra principalmente sobre el nivel del suelo en dos o más lados.
 - c. El piso más bajo se considera como un primer piso (primera planta) si incluye la entrada principal al edificio.
 - d. El piso más bajo se considera como un primer piso (primera planta) independientemente del nivel exterior del suelo si se utiliza para espacio de apartamentos de una manera sustancialmente similar a la de los pisos superiores.
2. **Sótano.** Los pisos ubicados por debajo del nivel del piso que se utilizan para almacenamiento, estacionamiento, sistemas/equipos mecánicos, etc., se consideran como pisos de sótano que no se utilizan para determinar la altura del edificio.
3. **Ático.** Un ático es un espacio sin acabar que está situado justo debajo del techo. Dicho espacio no se utiliza para determinar la altura de un edificio, incluso si se utiliza con fines de almacenamiento.

¹ El AAM 236 establece que para garantizar que el requisito mínimo monetario, actualmente de 2.5 millones de dólares, continúe siendo un indicador confiable de cuándo los elementos de construcción de una categoría diferente son sustanciales, la Sección de Salarios y Horarios Laborales (WHD, por sus siglas en inglés) volverá a evaluar anualmente si se justifica o no realizar una actualización del requisito monetario debido a la inflación y al aumento de los costos. Si WHD actualiza dicho requisito, deberá usarse el más reciente para determinar si una categoría de construcción es o no sustancial. Tenga en cuenta que WHD puede actualizar el requisito mínimo monetario; el requisito mínimo necesario del 20% permanecerá sin cambio.

4. **Medio piso.** Un medio piso por encima del cuarto piso del edificio clasifica el carácter de la construcción como un edificio. Un medio piso es un piso terminado como espacio de alojamiento que está ubicado, ya sea de forma total o parcial, dentro del marco del techado, con un espacio de por lo menos la mitad del tamaño del piso ubicado por debajo. (El espacio con menos de cinco [5] pies de altura libre no se considerará como superficie de piso).
 5. **Piso superior.** El piso superior, sin acabar como espacio para alojamiento, que se ubica entre el último piso y el cielo raso o el techo que lo cubre, con un espacio de piso tan grande como el del piso de abajo, se considera como un piso para efectos de determinar la altura de un edificio.
 6. **Requisitos de la unidad de vivienda.** Para las propiedades de residencia asistencial, una decisión salarial residencial corresponderá si la propiedad tiene cuatro (4) pisos o menos y cada unidad de residencia asistencial cuenta con su propia cocina y baño. Otras consideraciones son:
 - a. Para los proyectos de residencia asistencial con unidades de atención para la memoria o que no cuenta con una cocina y baño autónomos, puede que corresponda una decisión salarial de edificación, de acuerdo con los AAM 130, 131 y 236.
 - b. Si un proyecto de residencia asistencial que tiene cuatro (4) pisos o menos tiene una combinación de unidades de vida independiente y de atención para la memoria, yo una combinación de unidades con y sin cocinas y baños autónomos, el LLS o la LCA debe determinar si uno de los componentes de la combinación de unidades es sustancial, como se definió antes en la parte 2 del inciso 3-6(B). De ser así, es posible que se necesiten tasas residenciales y tasas de edificación.
 - c. Los proyectos de habitación individual (SRO, por sus siglas en inglés) están *exentos* de estos criterios. Los proyectos de SRO no tienen que contar con una cocina y un baño en cada unidad de vivienda (*cocina del Hotel Dutch [SRO], decisión de la Junta de Apelaciones Salariales [WAB, por sus siglas en inglés] N.º 90-29, del 22 de marzo de 1991*).
 7. **Proyectos con varios caracteres de construcción.** Algunos proyectos pueden contener elementos de diferentes caracteres de construcción que están separados entre sí por su función. Por ejemplo, un edificio de tres pisos y uno de cinco en un proyecto multifamiliar tienen, cada uno, un propósito y una función independientes, y no son incidentales al otro. En tales casos, es conveniente identificar más de un carácter de trabajo y asignar varias decisiones salariales; es decir, una o más decisiones salariales que abarquen cada carácter de trabajo involucrado.
- D. **Varias decisiones salariales.** “Varias decisiones salariales” se refiere al funcionario o administrador de contratación responsable que selecciona más de una decisión salarial general para un solo proyecto.
1. El funcionario de contratación responsable selecciona inicialmente la categoría principal de construcción aplicable para el proyecto contemplado al identificar la que coincide mejor con el propósito principal del proyecto.
 - a. Por ejemplo, en los programas de vivienda multifamiliar de HUD, el componente principal del proyecto son las unidades de vivienda residencial, y,

- como tal, el LSS debe seleccionar residencial (4 pisos o menos) o edificación (5 pisos o más) como la categoría principal de construcción y la determinación salarial general correspondiente de residencial o edificación para su inclusión en el contrato de construcción del proyecto.
2. El funcionario de contratación responsable evalúa entonces si ha de seleccionar o no una decisión salarial adicional para los elementos de construcción de una categoría aparte, por ejemplo, si residencial es la categoría principal de construcción, determinando si carretero, pesado o de edificación corresponden también para el proyecto.
 - a. En los casos en que los elementos de construcción funcionalmente incidentales pertenecerían a una categoría diferente de construcción, del modo que esas categorías se definen en el AAM 130, si se construyen solos; y (b) cumplen o exceden los límites mínimos necesarios del AAM 236 para el costo sustancial, el funcionario de contratación generalmente aplicará la determinación salarial para la categoría diferente, además de la determinación salarial para el proyecto en general.
 - b. Sin embargo, cuando el costo de los elementos de construcción en una categoría diferente no sea significativamente mayor de \$2,500,000² o del 20% del costo total del proyecto, HUD realizará un análisis adicional, y consultará con DOL para determinar si la selección del Departamento de una decisión salarial aparte es o no apropiada y congruente con la práctica de la zona local.

Para el personal de HUD: El subdirector consultará con HQLS la aprobación de varias decisiones salariales para un proyecto de construcción de vivienda. Es importante tener en cuenta que, para este tipo de proyectos, varias decisiones salariales vienen a través de Sede de la Oficina Encargada de la Ley Davis-Bacon y las Normas Laborales (HQLS, por sus siglas en inglés), y esta, a su vez, consultará con DOL según sea necesario. HQLS interactuará con la oficina nacional de DOL en la toma de la decisión final, según sea necesario.

Para el personal de la LCA: Ténganse en cuenta las posibilidades potenciales de tener varias decisiones salariales. Los proyectos deben ser examinados minuciosamente para detectar componentes de trabajo sustanciales que podrían corresponder a diferentes categorías de construcción que exijan decisiones salariales separadas si los componentes exceden de \$2,500.000³ o del 20% del costo total del proyecto.

Algunos ejemplos son:

- Un proyecto con varios caracteres de construcción (ver el inciso C-7).
- Un complejo de apartamentos de cuatro pisos con un garaje de estacionamiento adyacente de dos pisos que cuesta \$3,000,000. En este caso, las tasas salariales residenciales corresponden para el complejo de apartamentos, y las de edificación para el garaje de estacionamiento.
- Un edificio de apartamentos de cinco pisos con un parque infantil y piscina al aire libre u otras estructuras. Las tarifas salariales del edificio corresponden para el edificio de apartamentos. Los altos salarios de construcción corresponden para el patio de recreo y la piscina si sus costos superan los \$2,500.000⁴ o el 20% del costo total del proyecto.

² Ver la nota a pie de página 1, sobre el uso de cualquier requisito mínimo monetario actualizado de WHD.

³ Ver la nota a pie de página 1, sobre el uso de cualquier requisito mínimo monetario actualizado de WHD.

⁴ Ver la nota a pie de página 1, sobre el uso de cualquier requisito mínimo monetario actualizado de WHD.

Dadas las numerosas posibilidades de tomar varias decisiones salariales, se insta al personal de la LCA a consultar con sus homólogos, los LSS de HUD, para obtener orientación cuando sea necesario.

- E. **Cumplimiento de la ley Davis-Bacon en proyectos con varias decisiones salariales.** La inmobiliaria/El contratista principal debe asegurarse de que todos los obreros y mecánicos reciban no menos que la tasa salarial aplicable en función de la clasificación del trabajo que están llevando a cabo en relación con la decisión salarial asignada al carácter del trabajo de construcción que se realiza. El cumplimiento podrá establecerse de las siguientes maneras:
1. **Pagar la más alta de todas las tasas salariales.** La inmobiliaria/El contratista principal puede establecer el cumplimiento asegurando que se realice el pago de la tasa salarial más alta en todas las decisiones salariales aplicables para cada clasificación de trabajo. *O*;
 2. **Utilizar tasas salariales en todas las decisiones salariales.** La inmobiliaria/El contratista principal puede utilizar las tasas salariales contenidas en todas las decisiones salariales asignadas al proyecto, siempre y cuando cumplan con las normas siguientes:
 - a. Las especificaciones del proyecto/contrato deben definir con claridad qué elementos de construcción están sujetos a cada decisión salarial seleccionada.
 - b. La inmobiliaria/El contratista principal debe colocar todas las decisiones salariales seleccionadas en el lugar de la obra con una explicación de qué elementos de construcción están contemplados por qué determinación salarial aplicable.
 - c. La inmobiliaria/El contratista principal debe establecer controles adecuados para asegurarse de que todos los trabajadores contemplados reciban un pago al amparo de la decisión salarial aplicable para sus trabajos de construcción respectivos.
 - d. Todos los empleadores (contratistas, subcontratistas, subcontratistas de nivel inferior, etc.) deben preparar, presentar y mantener registros precisos de las horas trabajadas y la nómina de los empleados que demuestren que las decisiones salariales separadas seleccionadas se usaron correctamente para los trabajos de construcción pertinentes.
- 3-7 **Modificaciones.** Las decisiones salariales generales y las decisiones salariales de los proyectos pueden modificarse de vez en cuando para mantenerlas actualizadas, corregir errores y con otros propósitos. Las modificaciones pueden limitarse a una o más clasificaciones de trabajo y tasas salariales particulares. Las modificaciones tienen efecto para un proyecto si HUD o una LCA las recibe o si el aviso de la modificación se publica en www.sam.gov antes de la fecha fijada. (Ver orientación adicional sobre la fecha fijada en el inciso 3-10). Las modificaciones hechas a una decisión salarial del proyecto vencen en la misma fecha que la decisión salarial original del mismo. Una modificación a una determinación salarial general permanece en efecto hasta que sea reemplazada por una modificación posterior, o hasta que la decisión salarial general original sea reemplazada o cancelada.
- 3-8 **Decisiones salariales sustitutas.** Una decisión salarial sustituta frena por completo la decisión salarial original y la reemplaza. Las decisiones salariales sustitutas más comunes son las publicadas anualmente para reemplazar las decisiones salariales generales del año anterior, con el fin de reflejar el nuevo año civil, y con frecuencia no implican cambio alguno a las clasificaciones laborales o las tasas salariales. Sin embargo, las decisiones salariales sustitutas pueden implicar cambios en un gran número de clasificaciones laborales o tasas salariales

después de que DOL publica nuevos sondeos salariales. Las decisiones salariales sustitutas tienen efecto para los proyectos de la misma manera que las modificaciones.

- 3-9 **Cartas de inadvertencia.** DOL emite cartas de inadvertencia para corregir errores en el texto escrito de una decisión salarial, tales como errores administrativos cometidos al procesar el catálogo de tasas salariales. Las correcciones emitidas en una carta de inadvertencia se incluirán en cualquier documento de licitación, especificaciones del contrato o contrato en curso de forma retroactiva al inicio de la construcción.
- 3-10 **Fechas fijadas, uso y eficacia de las decisiones salariales.** Las decisiones salariales generales y del proyecto entran en efecto o se “fijan” para un contrato o proyecto en particular, generalmente a más tardar en la fecha en que comienza la construcción. Una vez que una decisión salarial queda “fijada”, las modificaciones posteriores o las decisiones salariales sustitutas carecen de efecto para ese contrato/proyecto. Sin embargo, antes de la fecha “fijada”, las modificaciones y decisiones salariales sustitutas se tomarán en consideración para asegurarse de que sean congruentes con el reglamento de DOL.

Las decisiones salariales del proyecto serán monitoreadas para asegurarse de que la fecha “fijada” ocurra antes de que venza la decisión salarial del proyecto. La fecha “fijada” también se conoce como la “fecha de entrada en vigor de la decisión salarial”. (er también el Reglamento de DOL en 29 CFR § 1.6.)

V

Las decisiones salariales generales y del proyecto cobrarán efecto (quedarán fijadas) en la fecha de adjudicación del contrato o en la fecha de inicio de la construcción, lo que ocurra primero, excepto como sigue:

- A. **Contratos suscritos mediante licitación pública.** Las decisiones salariales generales quedarán fijadas en la fecha en que se abran las ofertas, *siempre y cuando* el contrato se adjudique en un plazo de 90 días a partir de la apertura de ofertas. Si el contrato se adjudica más de 90 días después de la apertura de las ofertas, la decisión salarial general se actualizará a la fecha de adjudicación, a menos que se obtenga una prórroga (ver el inciso D a continuación). Una decisión salarial del proyecto quedará fijada al momento de la adjudicación del contrato. Las modificaciones a una decisión salarial general o del proyecto publicada en <https://sam.gov>, o recibida por HUD o por una LCA antes de la fecha fijada, tendrán efecto con respecto al contrato/proyecto.

Excepción para los procedimientos de licitación pública, ÚNICAMENTE: Una modificación a una decisión salarial general o del proyecto publicada o recibida menos de 10 días antes de la apertura de las ofertas puede ignorarse si se determina que no hay un tiempo razonable para notificar de la modificación a los posibles licitadores antes de la apertura de las ofertas. Dicha determinación deberá registrarse en el expediente del contrato/proyecto.

- B. **Proyectos que reciben asistencia al amparo de la ley nacional de Vivienda (por ejemplo, los asegurados por FHA).** Una decisión salarial general quedará fijada en la fecha en que se endose inicialmente la hipoteca, *siempre y cuando* la construcción comience en un plazo de 90 días a partir de la aprobación inicial. Si la construcción comienza más de 90 días después de la aprobación inicial, la decisión general sobre el salario deberá actualizarse a partir de la fecha en que comience la construcción, a menos que se obtenga una prórroga (ver los incisos D - F). Una decisión salarial quedará fijada al momento de la aprobación inicial o del comienzo de la construcción, lo que ocurra primero. Las modificaciones publicadas o recibidas antes de la fecha fijada tendrán efecto con respecto a ese proyecto.

- C. **Proyectos para recibir asistencia de Sección 8 para el pago del alquiler al amparo de la ley de Vivienda de los Estados Unidos de 1937.** Una decisión salarial general quedará fijada en la fecha del acuerdo para suscribir un contrato de pagos de asistencia para la vivienda (AHAP, por sus siglas en inglés) o un acuerdo de asistencia para el pago del alquiler de proyectos (APRAC, por sus siglas en inglés), o cuando se firme un instrumento análogo, *siempre y cuando* la construcción comience en un plazo de 90 días a partir de tal firma. Si la construcción comienza más de 90 días después de la firma del AHAP/APRAC, la decisión general sobre el salario deberá actualizarse a partir de la fecha en que comience la construcción, a menos que se obtenga una prórroga (ver el inciso D a continuación). Una decisión salarial del proyecto quedará “fijada” en la fecha en que se firme el AHAP o APRAC, o un instrumento análogo, o al comienzo de la construcción, lo que ocurra primero. Las modificaciones publicadas/recibidas antes de las fechas fijadas tendrán efecto con respecto a ese proyecto.
- D. **Solicitud de prórroga para las decisiones salariales generales.** En aquellos casos en los que prescriban los 90 días para la adjudicación del contrato (inciso 3-10(A)) o el inicio de la construcción (incisos 3-10(B) o (C)), HUD puede solicitar una prórroga a la fecha de entrada en vigor de la decisión salarial previa de DOL.

La solicitud debe ir respaldada por una declaración de los hechos circunstanciales, y por la determinación de que la prórroga es necesaria y adecuada en interés del público para evitar injusticias o dificultades insalvables. Los LSS o el personal de la LCA prepararán estas solicitudes y las presentarán ante HQLS por mediación del subdirector. HQLS tomará en consideración la solicitud y, de justificarse, la remitirá a DOL para consideración del administrador de Salarios y Horarios. (Ver también el Reglamento de DOL en 29 § 1.6(c)(3)(iv)).

- E. **Instrucciones especiales relativas al vencimiento de las decisiones salariales del proyecto.** Por lo general, las decisiones salariales del proyecto son válidas por 180 días a partir de su emisión. Una decisión salarial del proyecto es inválida si no se fija antes de la fecha de vencimiento. HUD puede solicitar una prórroga cuando parezca que una decisión salarial del proyecto pudiera vencer antes de la fecha fijada. Los LSS o el personal de la LCA deberán seguir las instrucciones del inciso 3-10(D) previo para presentar una solicitud de prórroga. (Ver también el Reglamento de DOL en 29 CFR § 1.6(a)(1)).
- F. **Instrucciones especiales relativas a los proyectos asegurados por FHA.** HUD puede solicitar una variación de la fecha fijada que exige la § 1.6 del 29 del CFR para que el proyecto pueda proceder con la decisión salarial, tal como se publicó en la fecha en que se emitió el compromiso en firme, cuando:
1. HUD publique (para el caso de las decisiones generales) o reciba (para el caso de las del proyecto) una decisión de modificación o sustitución antes de la aprobación o cierre iniciales, pero *después de* la emisión del compromiso en firme por parte del Departamento; y
 2. hayan transcurrido menos de 90 días entre el compromiso en firme y la fecha de aprobación/cierre inicial establecida.

El LSS deberá seguir las instrucciones del inciso 3-10(D) previo para presentar una solicitud de variación. (Ver también el Reglamento de DOL en 29 CFR § 5.14.)

3-11 **Decisiones salariales retroactivas.** Si se aprueba el financiamiento o la asistencia de HUD al amparo de una ley que exija el pago de las tasas salariales de la ley Davis-Bacon *después* de la adjudicación del contrato (o del comienzo de la construcción cuando no haya una adjudicación tal), el LSS/la LCA identificará y obtendrá la decisión salarial de la ley Davis-Bacon en efecto a partir de la fecha de adjudicación del contrato/inicio de la construcción. La decisión salarial aplicable se incorporará a las especificaciones del contrato *con carácter retroactivo* al inicio de la construcción. (Ver también el Reglamento de DOL en 29 CFR § 1.6(g)).

A. **Excepciones.** Las dos excepciones a las decisiones salariales retroactivas son:

1. El administrador de Salarios y Horarios de DOL puede emitir una decisión salarial para que entre en efecto en la fecha de aprobación del financiamiento o la asistencia de HUD, siempre que el administrador considere que es necesario y adecuado en interés del público para evitar injusticias o dificultades insalvables. Y, siempre y cuando el administrador no encuentre indicios de una intención de solicitar financiamiento o asistencia federal antes de la adjudicación del contrato o del comienzo de la construcción, según corresponda. Tales solicitudes se prepararán y presentarán de la misma manera, incluidas las exposiciones de los hechos y razonamientos de respaldo apropiados, como se describe en el inciso 3-10(D) previo.
2. Las decisiones salariales de la ley Davis-Bacon no se impondrán retroactivamente al trabajo realizado antes de la presentación de una solicitud de seguro hipotecario de FHA al amparo de la ley nacional de Vivienda.

3-12 **Incorporación de disposiciones sobre decisiones salariales y normas laborales en las especificaciones de licitación y los contratos.** La decisión salarial aplicable de la ley Davis-Bacon, incluidas sus modificaciones, así como las disposiciones federales de las normas laborales aplicables, deben formar parte de los documentos de licitación (si alguno) o de las especificaciones contractuales para cualquier trabajo de construcción sujeto a los requisitos de los salarios vigentes de la ley Davis-Bacon. (Ver también el Reglamento de DOL en 29 CFR §5.5(a)).

- A. **Incorporación en los contratos y los subcontratos.** Cada contrato o subcontrato de construcción subsiguiente, y cualquier subcontrato de nivel inferior, deberá incluir la decisión salarial aplicable de la ley Davis-Bacon y sus modificaciones, así como las disposiciones de las normas laborales federales. El contratista principal es responsable de garantizar la incorporación de la decisión salarial y de las disposiciones de las normas laborales en todos los subcontratos.
- B. **Disposiciones sobre las normas laborales contractuales.** HUD tiene formularios que contienen disposiciones de las normas laborales de la ley Davis-Bacon que son aplicables a varios de sus programas. Estas son aplicables como sigue:
1. **HUD-92554M, Condiciones complementarias del contrato de construcción:** Proyectos administrados por HUD, como las obras de construcción de vivienda multifamiliar aseguradas por FHA, Sección 202/811.
 2. **HUD-4010, Disposiciones sobre normas laborales federales:** Programas de la Oficina de Planificación y Desarrollo Comunitario (CPD, por sus siglas en inglés), que incluyen los de Subvención en Bloque de Desarrollo Comunitario (CDBG, por sus siglas en inglés), la Sección 108, la Iniciativa de Desarrollo Económico (EDI, por sus siglas en inglés)/Iniciativa de Desarrollo Económico de Zonas Urbanas Abandonadas (BEDI, por sus siglas en inglés) y HOME.

3. **HUD-5370, Condiciones generales del contrato de construcción:** Programas de vivienda de interés social e indígena.
4. **HUD-5370-EZ, Condiciones Generales para los Contratos de Construcción/Urbanización Pequeños:** Programas de vivienda de interés social e indígena.
5. **HUD-52531-B, Acuerdo para suscribir un contrato de pagos de asistencia para la vivienda, nueva o de rehabilitación, parte II:** Programas de interés social e indígena, y de vales en función de proyectos de Sección 8.
6. **HUD-5679, Adenda a las Normas Laborales Contractuales de HAP:** El contrato HAP de vales en función de proyectos y el contrato HAP de asistencia para el pago del alquiler en función de proyectos, conforme al Modelo de Asistencia para el Pago del Alquiler.

La mayoría de estos formularios están disponibles en HUDClips, en https://www.hud.gov/program_offices/administration/hudclips/forms/ o se pueden encontrar utilizando la función de búsqueda, en www.hud.gov. Además, las personas en lo individual pueden solicitar formularios impresos a través del Centro de Atención al Cliente de HUD, llamando al (800) 767-7468.

- C. **Métodos aceptables de incorporación.** La decisión salarial aplicable y las disposiciones de las normas laborales federales pueden incorporarse a las especificaciones y contratos de licitación a través de uno o más de los métodos siguientes. (Ver también la [carta de relaciones laborales LR-06-03](#)).
1. **Incorporación mediante copia impresa.** El formulario de normas laborales y la decisión salarial de HUD aplicables pueden estar físicamente vinculados o adjuntos al contrato (y a las especificaciones de la licitación, si corresponde), según lo emitido por HUD (los formularios de HUD) o DOL (las decisiones salariales de la ley Davis-Bacon).
 2. **Incorporación en otros documentos.** Las cláusulas de las normas laborales/El texto del formulario de HUD aplicable y la decisión salarial pueden incorporarse en otros documentos (por ejemplo, en los formularios propios de un participante del programa) que están vinculados/adjuntos al contrato (y a los documentos de licitación, si corresponde) o incorporados por referencia (ver el inciso 3 a continuación). El participante del programa es responsable de la exactitud del contenido. En todos los casos, los requisitos impuestos por el formulario de HUD y la decisión salarial aplicables permanecen en efecto.
 3. **Incorporación por referencia.** El formulario de HUD y la decisión salarial aplicables u otros documentos que contengan las cláusulas de las normas laborales/la decisión salarial del Departamento pueden incorporarse al contrato y a cualquier especificación de licitación por referencia.

La referencia debe ser específica en cuanto al formulario o las cláusulas exactos que se incorporan y dónde se puede acceder a ellos u obtenerlos (por ejemplo, la dirección URL de HUD o el sitio web de la agencia específicos). Las decisiones salariales de la ley Davis-Bacon pueden incorporarse por referencia a <https://sam.gov>, y al número de decisión salarial específico, al número de

modificación y a la fecha de la decisión salarial aplicable. Deberán proporcionar copias impresas de cualquier formulario, cláusula o decisión salarial de la ley Davis-Bacon, cuando así se soliciten.

3-13 **Uso de la decisión salarial incorrecta/no incluir una decisión salarial o disposiciones de las normas laborales contractuales.** El uso de la decisión salarial o de las disposiciones de las normas laborales incorrectos en los documentos de licitación/las especificaciones del contrato, o no incluir la decisión salarial y las disposiciones de las normas laborales necesarias que corresponden no exime al contratista principal de posibles responsabilidades por actos de cumplimiento y observancia relativos al cumplimiento de las obligaciones de la decisión salarial y las normas laborales debidas. Cualquier error de este tipo deberá rectificarse de inmediato. (Ver también el Reglamento de DOL en 29 CFR § 1.6(f)).

3-14 **Hoja de tasas salariales del proyecto.** Algunas decisiones salariales generales abarcan ámbitos amplios (por ejemplo, varios condados o diferentes caracteres de construcción) y pueden contener tasas salariales que no se imponen al contrato/proyecto al que corresponde la decisión salarial. Tales decisiones salariales pueden ser difíciles de descifrar y confusas para los contratistas y subcontratistas, y para los trabajadores que revisan la decisión salarial con el fin de determinar si se les está pagando lo debido.

Para fácil referencia suya, del contratista principal y cualquier subcontratista, y de los trabajadores, el LSS/la LCA puede preparar un formulario HUD-4720, *Hoja de tasas salariales del proyecto*, el cual deberá reflejar las clasificaciones laborales y las tasas salariales más utilizadas contenidas en la decisión salarial aplicable al proyecto. La hoja de tasas salariales del proyecto no reemplaza la decisión salarial; solo se proporciona por conveniencia. Si existe un conflicto entre la hoja de tasas salariales del proyecto y la decisión salarial incorporada, esta última prevalece.

3-15 **Colocación de la decisión salarial y del aviso de DOL a los trabajadores.** El contratista principal es responsable de colocar una copia de la decisión salarial aplicable y de cualquier clasificación adicional en el lugar de la obra, en un lugar prominente y de fácil acceso para los trabajadores, y protegido del viento, la lluvia, el vandalismo, etc. Una copia del cartel [WH-1321](#), de DOL, *Derechos del empleado al amparo de la ley Davis-Bacon*, con el nombre, dirección y número de teléfono del LSS/de la LCA u otro funcionario de contratación responsable también se colocará en el lugar de la obra, junto con la decisión salarial aplicable. Puede que se coloque una hoja de tasa salarial del proyecto en el lugar de la obra junto con el cartel de DOL y la decisión salarial para que los trabajadores de construcción puedan determinar con mayor facilidad la(s) tasa(s) salarial(es) a la(s) que tienen derecho.

3-16 **Revisión de las clasificaciones laborales y tasas salariales faltantes.** El LSS/La LCA revisará la decisión salarial aplicable para determinar si todas las clasificaciones laborales necesarias para el trabajo de construcción están o no contenidas en las clasificaciones y tasas salariales enumeradas en la decisión salarial aplicable.

El contratista principal también es responsable de identificar si las clasificaciones necesarias para el proyecto están o no incluidas en la decisión salarial. El LSS/La LCA notificará al contratista principal de cualquier clasificación laboral faltante; asimismo, el contratista principal informará al LSS/a la LCA de cualquier clasificación laboral faltante que pudiera detectar durante su propia revisión. El LSS/La LCA proporcionará instrucciones y asistencia al contratista principal en relación con las solicitudes de clasificaciones y tasas salariales adicionales.

- 3-17 **Clasificaciones de trabajo adicionales y tasas salariales (conformidad).** Tras la adjudicación del contrato, si se determina que se necesitan clasificaciones laborales adicionales porque la decisión salarial carece de todas las clasificaciones y tasas salariales necesarias, el contratista principal y, si corresponde, sus subcontratistas que emplean a trabajadores en tal(es) clasificación(es) solicitarán una clasificación laboral adicional, y propondrán una tasa salarial y prestaciones laborales marginales para dicha clasificación en el formulario SF-1444, *Solicitud de autorización de clasificaciones y tasas adicionales*. El contratista o subcontratista deberá hacer su solicitud a DOL a través de la LCA o el LSS, según corresponda, en whd-cbaconformance_incoming@dol.gov, para arribar a una decisión final. El LSS/La LCA ayudará al empleador a preparar la solicitud y, si es necesario, proporcionará orientación sobre las políticas y procedimientos involucrados.

Importante: Se pueden solicitar clasificaciones laborales y tasas salariales adicionales *únicamente* después de la fecha “fijada” efectiva de la decisión salarial. (Ver el Reglamento de DOL en 29 CFR § 5.5(a)(1)(ii), el memorando para toda la agencia 213 y la guía de DOL, en <http://www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/construction/faq/conformance>).

- A. **Parámetros adicionales para las clasificaciones laborales y tasas salariales.** Las clasificaciones laborales adicionales para los proyectos asegurados por FHA que administra HUD deben ir firmadas por DBLS y por el funcionario de contratación de la LCA para los proyectos que esta administre, para luego enviarse a DOL junto con la decisión salarial aplicable, cuando:
1. La clasificación laboral solicitada la utilice la industria de la construcción en el ámbito del proyecto;
 2. El trabajo que se realizará mediante la clasificación laboral solicitada no se realiza ya mediante una clasificación laboral que esté contenida en la decisión salarial aplicable; y
 3. La tasa salarial propuesta para la clasificación laboral solicitada tenga una relación razonable con las tasas salariales de la decisión salarial.

Guía general. La tasa salarial y las prestaciones laborales marginales propuestas para cualquier clasificación adicional deberán ajustarse a la guía disponible en el memorando para toda la agencia 213. La tasa salarial y las prestaciones laborales marginales propuestas deberán tener una relación razonable con la totalidad de las tasas dentro de la categoría pertinente.

Hay cuatro (4) categorías básicas: oficios especializados, obreros, camioneros y operadores de equipo eléctrico. Las clasificaciones adicionales propuestas para los operadores de equipo eléctrico deben especificar el/los tipo(s) de equipo eléctrico involucrado(s).

- B. **Cómo hacer la solicitud.** Aunque se puede solicitar una clasificación laboral y una tasa salarial adicionales después de una revisión del LSS/de la LCA, la propuesta debe originarse con el empleador/contratista principal que utilizará la clasificación laboral. El empleador/contratista principal debe presentar la solicitud por escrito. Una solicitud básica debe identificar el contrato/proyecto involucrado, la clasificación laboral solicitada y la tasa salarial, incluida cualquier prestación laboral marginal legítima propuesta. En algunos

casos, tal vez sea necesario que el empleador/contratista principal describa el trabajo que se realizaría dentro de la clasificación laboral solicitada. El empleador/contratista principal debe usar el formulario SF-1444, *Solicitud de autorización de clasificaciones y tasas adicionales*, para presentar la solicitud.

- C. **Revisión de la solicitud del LSS/de la LCA.** El LSS/La LCA revisará la solicitud del empleador/contratista principal para determinar si cumple con los criterios de aprobación del inciso 3-17(A). El LSS/La LCA se comunicará con el empleador/contratista principal de necesitarse una aclaración o información adicional para completar la revisión.
1. **Firma de la solicitud, informes para DOL.** Si en su revisión determina que las clasificaciones laborales solicitadas y la tasa salarial/las prestaciones laborales marginales cumplen con los criterios del inciso 3-17(A), el LSS/la LCA remite el formulario SF-1444, *Solicitud de autorización de clasificaciones y tasas adicionales*, ya lleno; la documentación relacionada; y la decisión salarial aplicable a la oficina nacional de DOL para que se tome la decisión final utilizando el buzón de correo electrónico de DOL dedicado para ello: whd-cbaconformance_incoming@dol.gov.
 2. **Desacuerdo con la solicitud, remisión para la decisión de DOL.** Si en su revisión determina que la clasificación laboral solicitada y la tasa salarial/las prestaciones laborales marginales no cumple(n) con los criterios (3-17(A), o si las partes no se ponen de acuerdo sobre la clasificación o la tasa salarial/las prestaciones laborales marginales adecuadas para el trabajo descrito, el LSS/la LCA preparará un formulario SF-1444, *Solicitud de autorización de clasificaciones y tasas adicionales*, así como un informe por escrito explicando los resultados de la revisión y cualquier problema que las partes tengan en disputa, y los enviará junto con una copia de la decisión salarial aplicable a la oficina nacional de DOL para que tome su decisión, utilizando el mismo buzón de correo electrónico de DOL dedicado para ello.
 3. **Decisión de DOL.** Su reglamento permite 30 días para que DOL responda al formulario SF-1444. DOL notificará por escrito al LSS/a la LCA de su decisión.
 4. **Aprobación de DOL.** Cuando DOL apruebe la clasificación laboral y la tasa salarial/las prestaciones laborales marginales adicionales solicitadas, el LSS/la LCA proporcionará una copia del aviso de aprobación de DOL al empleador/contratista principal con instrucciones al efecto de que dicha clasificación y tasa/prestaciones deben colocarse en el lugar de la obra junto con la decisión salarial.
 5. **Rechazo de DOL.** Cuando rechace la clasificación laboral y la tasa salarial/las prestaciones laborales marginales solicitadas, DOL notificará por escrito al LSS/a la LCA las razones por las cuales no se puede aprobar la solicitud. DOL también puede indicar qué clasificaciones laborales/tasa salarial/prestaciones laborales marginales podrían aprobarse para el trabajo involucrado si se presenta una solicitud modificada. DOL también puede indicar en su respuesta cuál es la clasificación, la tasa salarial y las prestaciones laborales marginales apropiadas. El LSS/La LCA notificará al empleador/contratista principal la decisión de DOL y le proporcionará una copia de la notificación de dicho Departamento.

-
6. **Notificación al empleador/contratista principal.** El LSS/La LCA notificará por escrito al empleador/contratista principal los resultados de la revisión del LSS/de la LCA o la decisión de DOL.
 7. **Solicitudes de reconsideración de DOL.** El LCA/El LSS, el empleador/contratista principal u otras partes interesadas pueden solicitar una reconsideración de DOL de la decisión sobre una clasificación laboral y la tasa salarial/las prestaciones laborales marginales adicionales solicitadas. Tales solicitudes deben hacerse por escrito e ir acompañadas de una declaración completa de los puntos de vista de la parte interesada y cualesquier datos salariales de respaldo u otra información pertinente.
- 3-18 **Reconsideración de las decisiones salariales.** HUD, el empleador/contratista principal u otras partes interesadas pueden solicitar una reconsideración sobre cualquier decisión salarial emitida por DOL. Dichas solicitudes son altamente extraordinarias y no las iniciará el LSS ni el subdirector sin consultar previamente con el director del centro y HQLS. (Ver el Reglamento de DOL en 29 CFR § 1.8).
- A. **Contenido de las solicitudes.** Tales solicitudes deben hacerse por escrito e ir acompañadas de una declaración completa de los puntos de vista de la parte interesada y cualesquier datos salariales de respaldo u otra información pertinente.
 - B. **Requisitos de presentación.** Las solicitudes de reconsideración iniciadas por HUD deberán presentarse ante DOL a través de HQLS y el subdirector respectivo.