



STATE OF WASHINGTON

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRIES

Prevailing Wage

PO Box 44540 • Olympia, Washington 98504-4540

360-902-5335

Estimado lector:

La Ley de salarios prevalecientes en trabajos públicos (Capítulo 39.12 del Código Revisado de Washington (RCW)) requiere que se les pague a los trabajadores de contratistas del gobierno salarios prevalecientes por todo trabajo público. Las agencias que otorgan contratos de trabajos públicos incluyen las agencias del estado, condados, municipalidades y todas las subdivisiones políticas del estado.

Le solicitamos que nos ayude a servir mejor a nuestros trabajadores, contratistas y agencias públicas cumpliendo con estos requisitos.

Este resumen le ayudará a entender mejor la ley y las normas aplicables, explica sus derechos y responsabilidades. Sin embargo, no es un sustituto de la lectura de las leyes y de las normas. Estas están publicadas en inglés. Los enlaces de Internet están indicados en el resumen.

Todas las agencias públicas, contratistas haciendo trabajo público y trabajadores de construcción en trabajos públicos deben estar al tanto de sus derechos y responsabilidades legales. El no cumplir con las disposiciones del Capítulo 39.12 del Código Revisado de Washington, puede determinar a los contratistas y/o agencias públicas como responsables por todos los salarios prevalecientes y multas no pagadas.

El Departamento de Labor e Industrias (L&I) administra la ley de salario prevaleciente. La Oficina del Procurador General del estado (Office of the Attorney General) le proporciona asesoría legal a L&I y tomará acción judicial contra los infractores. La Oficina del Auditor del estado (State Auditor's Office) determina si las políticas de una agencia pública, los procedimientos y prácticas cumplen con los requisitos de la ley.

Si tiene preguntas que este resumen no cubre, por favor comuníquese con nosotros para obtener ayuda al 360-902-5335.

Gracias

Contenido

Resumen de las leyes de salario prevaeciente en lenguaje sencillo	1
1. Introducción.....	2
2. La Ley de salarios prevaecientes en trabajos públicos.....	2
3. Trabajo público y trabajo que requiere el pago de los salarios prevaecientes.....	2
4. Salario prevaeciente	3
5. Formularios de intención y declaraciones juradas (afidávits)	4
6. Derechos de los trabajadores.....	5
7. Responsabilidades de las agencias que otorgan contratos.....	5
8. Responsabilidades de los contratistas y subcontratistas.....	7
9. Licitaciones y contratos	8
10. Pago de tarifas de salario reducidas	9

Resumen de las leyes de salario prevaleciente en lenguaje sencillo

Entienda sus responsabilidades y derechos al hacer trabajos públicos

Una nota acerca de esta traducción

Hemos proporcionado este resumen en español. Hemos hecho nuestro mejor esfuerzo para que sea exacto, pero la descripción puede contener errores inadvertidos. Esta descripción no sustituye la lectura de RCW [39.04](#), RCW [39.12](#), y WAC [296-127](#). Si usted tiene alguna pregunta acerca de esta traducción o acerca de las leyes de salario prevaleciente, por favor comuníquese con la oficina de Salario prevaleciente al 360-902-5335.

Debido a que deseamos mantener la exactitud legal completa de los RCWs y WACs, no hemos suministrado una versión traducida de estas leyes.

1. Introducción

- A. Cómo utilizar este folleto:** El capítulo del lenguaje sencillo de este folleto es proporcionado para ayudarlo a entender las leyes y normas sobre los salarios prevalecientes. Le proporcionamos una breve explicación para facilitarle su investigación sobre las leyes y normas. Al final de cada sección se indican referencias del Código Revisado de Washington (RCW) y el Código Administrativo de Washington (WAC) para que pueda localizar directamente, leer y entender las leyes y regulaciones. Juntas, estas referencias lo ayudarán a entender sus derechos y responsabilidades. Los números de teléfono para el Departamento de Labor e Industrias (L&I) y la información sobre el sitio de Internet de L&I se encontrarán en la parte de atrás de este folleto para que pueda comunicarse fácilmente con L&I con cualquier pregunta que tenga. También puede enviarle un correo electrónico a la oficina de Salarios prevalecientes de L&I al pw1@Lni.wa.gov para solicitar más información.
- B. Cómo NO debe usarse este folleto:** No confíe en esta descripción en lenguaje sencillo sin leer las leyes y normas. Las discusiones informales de abajo son para ayudarlo una vez que se lean junto con las leyes y normas WAC. Estas no están escritas con el fin de sustituir la lectura y el entendimiento de las leyes. Una vez que haya leído las leyes y normas no deje de comunicarse con la Oficina de salarios prevalecientes con cualquier pregunta que tenga.

2. La Ley de salarios prevalecientes en trabajos públicos

- A. La ley:** Establecida en 1945, la Ley de salarios prevalecientes en trabajos públicos del estado de Washington, también conocida como la "Ley de salario prevaleciente," es una ley de protección para el trabajador. Esta requiere que se les pague a los trabajadores salarios prevalecientes al hacer trabajos en proyectos de trabajos públicos y en contratos de servicios de mantenimiento para edificios públicos.

[RCW 39.04.010](#), [RCW 39.12.010](#), [RCW 39.12.020](#) y [RCW 39.12.030](#)

- B. Propósito:** La Ley de salario prevaleciente es en parte parecida a la ley federal Davis-Bacon, la cual fue promulgada para proteger a los trabajadores de contratistas que hacen construcción de trabajos públicos con ingresos inferiores y para preservar las normas del salario local. Los trabajadores, no los contratistas o empleadores son los beneficiarios de la Ley. La ley es correctiva y debe ser liberalmente interpretada. En otras palabras, se ordena que L&I aplique la ley de manera que cumpla con la intención de la ley, la cual es la de proteger a los trabajadores contra los salarios inferiores y preservar las normas del salario local.

- C. Aplicación:** La ley de salarios prevalecientes regula los salarios pagados a los trabajadores, obreros y mecánicos que hacen trabajo público. No se aplica al trabajo que es por naturaleza de oficina, ejecutivo, administrativo o profesional. Por ejemplo, la Ley no se aplica al trabajo de una secretaria, ingeniero o administrador, a menos que esa persona está haciendo trabajo de construcción, trabajo de modificación, trabajo de reparación, etc. La aplicación de la Ley de salarios prevalecientes depende de la naturaleza del trabajo desempeñado sin importar el título del trabajador. Cualquier duda o pregunta referente a la aplicación de la ley de salario prevaleciente debe dirigirse a la Oficina de salario prevaleciente.

[RCW 39.12.020](#) y [RCW 39.12.030](#)

3. Trabajo público y trabajo que requiere el pago de los salarios prevalecientes

- A. Definición:** Trabajo público significa trabajo, construcción, modificación, reparación o mejoras hechas al costo del estado o cualquier municipalidad, incluye, pero no está limitado a toda ciudad, condado, distrito de puerto, distrito u otra agencia pública. Esto incluye, pero no se limita a construcción, reconstrucción, mantenimiento, reemplazo o reparación como demolición, remodelación, renovación, construcción de calles, construcción de edificios, construcción de ferri y construcción de empresas de servicio público.

[RCW 39.04.010](#), [RCW 39.12.030](#) y [WAC 296-127-010](#)

- B. Contratos de mantenimiento (limpieza) para edificios públicos:** Los salarios prevalecientes también se requieren en todos los contratos de mantenimiento para edificios públicos.

[RCW 39.12.020](#) y [WAC 296-127-023](#)

- C. Prefabricación en otra localidad:** La fabricación en otro lugar de artículos no estándar fabricados especialmente para un proyecto de trabajos públicos, es considerado trabajo público para los cuales se requieren salarios prevalecientes. Algunos ejemplos incluyen, pero no están limitados

a la fabricación de conductos para calefacción, ventilación y sistemas de aire acondicionado, revestimiento de concreto para túneles y algunas prefabricaciones de acero, si el artículo no se fabrica en el mismo lugar de los trabajos públicos. Comuníquese con L&I para determinar si el trabajo está sujeto al pago de salarios prevalecientes y si fuera aplicable, la clasificación de trabajo apropiada. Esta determinación estará basada en toda la información pertinente, incluyendo, pero sin limitar lo siguiente: (1) si el artículo es fabricado en una planta de fabricación y dedicada primeramente al proyecto de trabajos públicos, (2) si el artículo requiere que el proveedor arme, corte, modifique o requiera otra fabricación, (3) si el artículo es típicamente un artículo de inventario que pueda venderse razonablemente en el mercado general y (4) Si el artículo aunque generalmente se defina como "estándar," tiene características inusuales como la forma, tipo de material, requisitos de resistencia o acabado, etc., específicos para el proyecto de trabajos públicos.

[RCW 39.04.010](#) y [WAC 296-127-010\(5\)\(b\)](#)

- D. **Mantenimiento:** Los salarios prevalecientes también se requieren para pagarle a los obreros, trabajadores o mecánicos que hacen mantenimiento por contrato.

[RCW 39.04.010](#), [RCW 39.12.020](#), [RCW 39.12.030](#), [WAC 296-127-010](#) y [WAC 296-127-023](#)

- E. **Proveedores de materiales:** Es posible que la producción y entrega de arena, gravilla, roca triturada, concreto, asfalto y otros materiales similares requieran el pago de salarios prevalecientes cuando ese trabajo se hace bajo un contrato de trabajo público, dependiendo de la naturaleza específica del trabajo desarrollado y su relación al proyecto. Comuníquese con L&I para una determinación específica.

[RCW 39.12.010](#), [RCW 39.12.020](#), [RCW 39.12.030](#) y [WAC 296-127-018](#)

- F. **Proyectos de llave en mano (turnkey) - (relaciones del arrendatario/arrendador entre las partes públicas y privadas):** Deben pagarse salarios prevalecientes por cualquier trabajo, construcción, alteración, reparación o mejoras que el estado o una municipalidad origine, en el que una parte privada lo hace a través de un contrato de renta, alquiler o compra de por lo menos 50 por ciento del proyecto por una o más agencias o municipalidades del estado.

[RCW 39.04.260](#) y [WAC 296-127-010\(7\)\(a\)\(iii\)](#)

4. Salario prevaleciente

- A. **Definición:** Salario prevaleciente es el salario pagado por hora, beneficios usuales y pago de horas extra de la ciudad más grande en cada condado a la mayoría de los trabajadores, obreros y mecánicos que hacen trabajos en la misma profesión u ocupación. Los salarios prevalecientes son establecidos por L&I para cada profesión u ocupación contratada para hacer trabajo público. La tarifa de salario prevaleciente se establece por separado para cada condado y refleja las condiciones locales de salario.

[RCW 39.12.010](#) y [RCW 39.12.015](#)

- B. **Metodología de investigación:** Los estadistas industriales de L&I determinan todas las tarifas de salario prevaleciente. Las investigaciones son conducidas de manera que a los empleadores, contratistas y sindicatos laborales se les invita a proveer información de salario y horas al estadista industrial. Si a la mayoría de los trabajadores en una profesión u ocupación en la ciudad más grande del condado se les paga de acuerdo a la misma tarifa de salario por el mismo trabajo, ese salario será el salario prevaleciente para ese trabajo. Si no se le paga ninguna tarifa de salario a la mayoría de los trabajadores en la misma profesión u ocupación en un lugar particular, se calcula un salario promedio y ese salario se convierte en el salario prevaleciente.

[RCW 39.12.015](#) y [WAC 296-127-019](#)

- C. **Beneficios adicionales y horas extras:** La tarifa de salario prevaleciente también incluye beneficios usuales. Los beneficios usuales incluyen los pagos del empleador para seguro médico, pensiones, programas aprobados de capacitación para aprendices y vacaciones y días festivos. Las deducciones de los cheques de pago del trabajador no son beneficios usuales. Los beneficios usuales son los pagados por el empleador. Los beneficios requeridos por ley (seguro industrial, Seguro Social, etc.) no califican como beneficios usuales. Los empleadores deben pagar un salario y un paquete de beneficios usuales que equivalen a la tarifa de salario prevaleciente. Donde se aplique, las tarifas de horas extras especiales y por días festivos también se establecen para algunas profesiones y ocupaciones. Debido a que por ley federal los empleadores están requeridos a proporcionarle a los trabajadores elegibles un Resumen del Plan de Descripción (SPD) de acuerdo a la mayoría de beneficios pagados por el empleador, generalmente el SPD (junto con un Resumen de Modificaciones de Materiales) y prueba de depósitos documentarán esos pagos del empleador. Los beneficios usualmente pagados por el empleador no pueden aplicarse para reducir el salario actual pagado por

menos del salario mínimo del estado. No se requiere que los empleadores proporcionen beneficios usuales o adicionales y si ellos no los proporcionan, la tarifa total del salario prevaleciente deberá pagarse como una tarifa por hora.

[RCW 39.12.010\(3\)](#) y [WAC 296-127-014](#)

D. Día de trabajo de ocho horas: La legislatura ha establecido un día de trabajo de ocho horas para proyectos de trabajos públicos de manera que cualquier tiempo trabajado en exceso a ocho horas en un día se debe pagar de acuerdo a la tarifa de horas extras apropiadas. Sin embargo si hay un acuerdo adecuadamente ejecutado entre el trabajador, contratista o subcontratista por un día de trabajo de 10 horas (a menudo referido como un "acuerdo de 4-10"), el empleador, el contratista o subcontratista no necesitarán pagar la tarifa de horas extras por las dos horas extras en exceso a las ocho horas en el día de trabajo establecidas. Los acuerdos del día de trabajo de 10 horas deben ajustarse a las condiciones específicas establecidas en la ley pertinente. Básicamente, el acuerdo debe ser voluntario, individualmente con cada trabajador y firmado y fechado por el contratista o subcontratista y el trabajador antes de hacer el trabajo bajo este contrato. En cualquier caso, las tarifas por horas extras deben pagarse por todas las horas trabajadas en exceso a 40 horas y bajo el acuerdo de 4-10, un empleado solamente puede trabajar 10 horas por día por cuatro días calendarios en una semana.

[RCW 49.28.010](#), [RCW 49.28.040](#), [RCW 49.28.050](#), [RCW 49.28.060](#), [RCW 49.28.065](#) y [WAC 296-127-022](#)

5. Formularios de intención y declaraciones juradas (afidávits)

A. Requisito: Cada contratista y subcontratista en proyectos de trabajos públicos debe presentar individualmente un formulario de Declaración de intención de pagar salarios prevalecientes (Intención) y un formulario de Declaración jurada de salarios pagados (Afidávit) por cada contrato para hacer un trabajo. Los formularios se envían a L&I y una vez que están aprobados el contratista o subcontratista lo presenta a la agencia que administra el contrato. No hay una cantidad mínima de contrato que elimine la presentación de los formularios. Los formularios de Intención y Declaración jurada se requieren para cada contrato no importa el tamaño del contrato. Para la mayoría de los proyectos los formularios están disponibles para completarse y presentarse para aprobación en Internet en: www.Lni.wa.gov/TradesLicensing/PrevWage/IntentAffidavits/GettingStarted.

[RCW 39.12.040](#) y [WAC 296-127-040](#), [WAC 296-127-045](#) y [WAC 296-127-050](#)

B. Formularios de intención: El formulario de intención debe presentarse inmediatamente después que se otorgue el contrato y antes de comenzar el trabajo. La agencia que administra el contrato no puede hacer pagos hasta que la parte que solicita el pago le presente a la agencia un formulario aprobado por el Estadista industrial.

[RCW 39.12.040](#), [RCW 39.12.042](#), [WAC 296-127-040](#) y [WAC 296-127-050](#)

C. Declaraciones juradas (Afidávits): El contratista o el subcontratista no debe presentar el formulario de Declaración jurada hasta que el trabajo de esa parte en el proyecto esté completo. La agencia que administra el contrato no puede liberar la retención final hasta que todos y cada uno de los contratistas y subcontratistas hayan sometido un formulario de Declaración jurada certificado por el Estadista industrial.

[RCW 39.12.040](#), [RCW 39.12.042](#), [WAC 296-127-045](#) y [WAC 296-127-050](#)

D. Formularios alternos combinados para trabajos pequeños: Hay dos formularios opcionales combinados de Intención y de Declaración jurada para trabajos públicos pequeños o limitados. Uno es para proyectos de \$2,500 o menos, incluyendo el impuesto y otro es para proyectos de menos de \$35,000, incluyendo el impuesto. En el formulario combinado de menos de \$35,000, se aplican los cargos totales de presentación del formulario de Intención y de Declaración jurada. Los cargos de presentación se dispensan en el formulario combinado de \$2,500 o menos. La agencia pública (no el contratista) decide si se puede usar un proceso opcional y cuales formularios combinados son apropiados para el proyecto.

Los formularios de trabajos pequeños combinados son usados solamente en situaciones limitadas sujetas a lo siguiente:

- La agencia pública y el contratista son responsables por los salarios no pagados como condición por el uso de formularios alternos.
- Los proyectos con más de un contratista no pueden usar formularios combinados (no se pueden usar si hay subcontratistas).
- El dividir o hacer proyectos en etapas está prohibido – no se permiten unidades o fases con el propósito de evitar el pago de la suma máxima límite del formulario.
- El contratista debe firmar el formulario certificando su exactitud.
- La agencia pública debe aprobar y firmar los formularios.
- No se permite otorgarle el pago al contratista hasta que el formulario esté aprobado por la agencia pública.

- Si no cumple con presentar los formularios se le puede imponer una multa civil de \$500.

[RCW 39.04.155](#), [RCW 39.12.040](#), [WAC 296-127-040](#), [WAC 296-127-045](#) y [WAC 296-127-050](#)

6. Derechos de los trabajadores

- A. Historia:** La Ley de salario prevaleciente es una ley de protección al trabajador en la cual el trabajador, no el empleador, es el beneficiario. Esta estipula que las tarifas mínimas de salario prevaleciente se le deben pagar a los trabajadores en proyectos de trabajos públicos para proteger a los trabajadores de ingresos inferiores y para preservar las normas del salario local.
- B. Colocación de información:** Los proyectos de más de \$10,000 deben colocar en un lugar visible en el sitio de trabajo, los formularios de intención listando las clasificaciones y salarios usados en el proyecto de trabajos públicos para inspección del trabajador. En los proyectos de construcción de carreteras, líneas de alcantarillas, tuberías de distribución, líneas de transmisión, proyectos para mejorar calles o callejones, el empleador puede colocar en un lugar visible este formulario en la oficina local más cercana, plantas trituradoras de gravilla, concreto o asfalto. En tales situaciones, el empleador deberá proporcionarle a cualquier trabajador que lo solicite, una copia del formulario de Intención junto con la dirección y número de teléfono del Estadista Industrial de L&I con el cual se ha hecho una queja o pregunta relacionada con salarios prevalecientes. En caso de que el formulario de Intención no esté aprobado por L&I antes de que el trabajo empiece, las listas completas de las tarifas de salario prevaleciente para ese condado se pueden colocar en un lugar visible y distribuirse en vez del formulario de Intención aprobado.

[RCW 39.12.020](#)

- C. Declaraciones de salario:** La ley laboral de Washington requiere que los empleadores le proporcionen a los trabajadores junto con cada cheque de pago una declaración detallada con las horas trabajadas, tarifas de pago, salarios brutos y una lista de todas las deducciones. El trabajador no tiene que pedir esto. Se debe proporcionar con cada cheque de pago.

[WAC 296-126-040](#)

- D. Otros archivos:** Bajo la Ley de salario prevaleciente, se requiere que el empleador mantenga algunos archivos además de las declaraciones de pago. Los registros de pago deben mantenerse por tres años indicando el nombre, dirección, número de Seguro Social, oficio u ocupación, tarifa de salario normal, tarifa por hora de beneficios usuales y horas extras trabajadas por día y por semana incluyendo los acuerdos para trabajar hasta 10 horas al día y la tarifa vigente de los salarios pagados. Una vez recibida la solicitud por escrito de L&I, la agencia que otorga los contratos o una parte interesada, el empleador, deberá enviarle dentro de diez a L&I y a la agencia que otorga los contratos los archivos de nómina certificados.

[RCW 39.12.010\(4\)](#), [WAC 296-127-320](#) y [Certified Project Payroll Form](#)

- E. Reclamos de salario/Quejas:** No solo un trabajador, sino cualquier parte interesada puede presentar una queja. Esto incluye presentar un formulario y proporcionar información con las horas trabajadas y tarifas de pago. Los reclamos presentados dentro de 30 días después de haber sido aceptado el proyecto deben ser investigados por L&I. Además de presentar una queja o reclamo con L&I, es posible que un trabajador tenga otros recursos bajo la ley.

[RCW 39.12.010\(4\)](#), [RCW 39.12.065](#), [WAC 296-127-130](#) y [Worker Rights Complaint Form](#)

7. Responsabilidades de las agencias que otorgan contratos

- A. Contratos para trabajos públicos:** Las agencias públicas al otorgar un contrato, deben determinar si el contrato incluye el "trabajo público" y comunicarle esa información a los posibles contratistas y subcontratistas en las especificaciones de licitaciones y contratos. La ley no autoriza a las agencias públicas a pasarle esta carga al contratista o subcontratista. Por ejemplo, no es suficiente indicar que "los contratistas deben cumplir con la ley de salario prevaleciente, si fuera pertinente." Las agencias deben buscar la asesoría legal para saber cuando un contrato es de trabajo público. Antes de basarse en la asesoría de que un contrato no es para trabajo público, las agencias también deben comunicarse con la Oficina de salario prevaleciente para la determinar la aplicabilidad de la ley.

[RCW 39.04.010](#), [RCW 39.12.030](#), [RCW 39.12.040](#), [RCW 39.12.042](#) y [WAC 296-127-010](#)

- B. Disposiciones de los salarios prevalecientes:** Las agencias que otorgan contratos deben indicar en las especificaciones de la licitación y contratos para trabajo público que los trabajadores deben recibir la tarifa de salario prevaleciente. Esos documentos deben incluir una lista de las

tarifas de salario prevaleciente aplicable. La ley no se cumple sólo con referir a los contratistas y subcontratistas a L&I u otros recursos para obtener información sobre la tarifa de salario.

[RCW 39.12.030](#)

- C. **Disposiciones para resolución de disputas:** Las agencias que otorgan contratos deben indicar en los contratos de trabajo público que cualquier disputa con relación al contrato que las partes no puedan resolver entre ellos debe ser referido al director de L&I para arbitraje y que la decisión del director será final, definitiva y obligatoria para todas las partes de la disputa.

[RCW 39.12.060](#) y [WAC 296-127-060](#)

- D. **Elegibilidad del contratista:** Excepto por los contratos de proyectos de carreteras que incluyen contratistas calificados anteriormente por el Departamento de Transporte, ninguna otra agencia puede otorgarle un contrato a un contratista o subcontratista que no esté registrado o tenga licencia como lo requiere la ley de Washington. Adicionalmente, ninguna agencia le puede otorgar un contrato a un contratista o subcontratista cuyo nombre aparezca en la lista de contratistas suspendidos que el Estadista Industrial de L&I mantiene la cual está disponible en el sitio de Internet de L&I: www.Lni.wa.gov/TradesLicensing/PrevWage/AwardingAgencies/DebarredContractors.

[RCW 18.27](#), [RCW 39.06.010](#), [RCW 39.12.050](#), [RCW 39.12.065](#),
[RCW 51.48.020\(1\)](#), [RCW 51.48.103](#), y [WAC 296-127-310](#)

- E. **Contratos de mantenimiento de servicios del edificio:** Los contratos de servicios de mantenimiento a los edificios públicos incluyendo los contratos para limpieza de un año o más de duración deben incluir un lenguaje de salario solicitando una actualización de los salarios prevalecientes de cada año después del primer año del contrato.

[RCW 39.12.020](#) y [WAC 296-127-023](#)

- F. **Desembolso de fondos públicos:** Es posible que las agencias no le puedan hacer pagos a ningún contratista o subcontratista que no haya presentado un formulario de Intención que haya sido aprobado por el Estadista Industrial. Las agencias no pueden entregar el pago final hasta que todos los contratistas y todos los subcontratistas hayan presentado los formularios de Declaración jurada certificados por el Estadista Industrial. El requisito para proveer estos formularios también debe establecerse en el contrato. Una agencia pública solo puede pagar los pagarés que contienen una declaración de que los salarios prevalecientes se han pagado de acuerdo a la declaración o declaraciones de intención antes presentadas para pagar el salario prevaleciente con la agencia pública. En el caso de que la agencia haya utilizado el proceso opcional para contratos de \$2,500 o menos o bajo las disposiciones de trabajos públicos limitadas a \$35,000 y se hace un reclamo de salario válido con relación al proyecto, la agencia que otorga el contrato es responsable por pagarle directamente al reclamante cualquier salario no pagado que se le deba.

[RCW 39.12.030](#), [RCW 39.12.040](#) y [RCW 39.12.042](#)

- G. **Proyectos de llave en mano (turnkey) - (relaciones del arrendatario/arrendador entre las partes públicas y privadas):** Se debe pagar salarios prevalecientes por cualquier trabajo, construcción, alteración, reparación o mejora que el estado o municipalidad origine, en el que una compañía privada desempeña por medio de un contrato de renta, arrendamiento o compra de por lo menos un 50 por ciento del proyecto por una o más agencias del estado o municipalidades (RCW 39.04.260) antes de entrar en la renta de un espacio en un edificio de un dueño privado. Si el RCW 39.04.260 aplica, todo el trabajo relacionado con el proyecto estará cubierto y el proyecto estará sujeto a todas las disposiciones del RCW 39.12. En caso de que la agencia que otorga el contrato no cumpla con todas las disposiciones del RCW 39.04.260 y RCW 39.12.040, la agencia que otorga el contrato puede ser responsable por cualquier salario prevaleciente que no se haya pagado.

[RCW 39.04.260](#), [RCW 39.12.040](#), [RCW 39.12.042](#) y [WAC 296-127-010\(7\)\(a\)\(iii\)](#)

- H. **Administración del contrato:** Las buenas prácticas requieren tomar pasos adicionales para asegurar el cumplimiento de la Ley de trabajos públicos.

I. Las inspecciones de los lugares de trabajo: Las inspecciones de los lugares de trabajo deben hacerse rutinariamente o periódicamente para verificar el cumplimiento. Estas inspecciones deben incluir la verificación de que una copia del formulario de Intención esté colocada en el lugar de trabajo. Se debe entrevistar a los trabajadores al azar para verificar que se están pagando los salarios prevalecientes. Se les debe pedir a los trabajadores aprendices que muestren sus tarjetas de registro.

II. Verifique el registro del contratista y subcontratista y verifique el estado de las primas del seguro industrial de los trabajadores: Verifique si un contratista o subcontratista tiene una cuenta de seguro industrial (compensación al trabajador) con L&I y si las primas están actualizadas.

III. Referencias y calificación para hacer trabajo público: Además de verificar si el contratista o subcontratista cumple con los requisitos arriba mencionados verifique si L&I le ha prohibido al contratista o subcontratista presentar licitaciones para contratos de trabajos públicos. L&I mantiene una lista en Internet de contratistas o subcontratistas que están suspendidos:

<http://www.Lni.wa.gov/TradesLicensing/PrevWage/AwardingAgencies/DebarredContractors/default.asp>.

[RCW 39.04.350](#), [RCW 39.12.040](#)

8. Responsabilidades de los contratistas y subcontratistas

A. Obligaciones contractuales: En los proyectos de trabajo público, el contrato establecerá que se les debe pagar a los trabajadores salarios prevalecientes e incluirá una lista de las tarifas de salario prevaleciente que se aplican a ese contrato. Los contratistas y subcontratistas son responsables por determinar la(s) clasificación(es) correcta del/los trabajador(es) con el fin de asegurar que se paguen los salarios correctos.

[RCW 39.04.010](#), [RCW 39.12.010](#), [RCW 39.12.030](#) y [WAC 296-127-011](#)

B. Proyectos de llave en mano (turnkey) - (relaciones del arrendatario/arrendador entre las partes públicas y privadas): Se debe pagar salarios prevalecientes por cualquier trabajo, construcción, alteración, reparación o mejora en la que el estado o municipalidad hace que una compañía privada desempeñe por medio de un contrato de renta, arrendamiento o compra de por lo menos un 50 por ciento del proyecto por una o más agencias del estado o municipalidades.

[RCW 39.04.260](#) y [WAC 296-127-010\(7\)\(a\)\(iii\)](#)

C. Formularios de Intención y de Declaración jurada: Cada contratista y subcontratista en un proyecto de trabajo público debe proveer individualmente formularios de Intención y de Declaración jurada (aprobados y certificados por L&I) a la agencia que administra el contrato para recibir el pago. Los formularios de Intención deben presentarse antes de comenzar el trabajo. Las declaraciones juradas se presentan después de completar el trabajo. Para la mayoría de los proyectos, las declaraciones juradas se completan y presentan para aprobación en Internet en www.Lni.wa.gov/TradesLicensing/PrevWage/IntentAffidavits/GettingStarted. Excepto por circunstancias muy limitadas que deben aclararse caso por caso con L&I por adelantado, no se permite que un contratista presente los formularios por otro contratista o por un subcontratista. La aprobación y certificación de los formularios de Intención y de Declaración jurada por el Estadista Industrial se basa en la información proporcionada en los formularios y no constituye la aprobación de las clasificaciones de trabajo reportadas.

[RCW 39.04.155](#), [RCW 39.12.040](#), [WAC 296-127-040](#), [WAC 296-127-045](#) y [WAC 296-127-050](#)

D. Multas –Incumplimiento en someter/sometimiento falso: Después de que L&I ha determinado que un contratista o subcontratista ha presentado una declaración falsa o no ha cumplido en presentar una declaración o registro requerido, ese contratista o subcontratista estará sujeto a multas civiles y se le prohibirá hacer licitaciones para contratos de trabajos públicos hasta que las multas se hayan pagado. Un contratista o subcontratista que presente una declaración falsa o no cumpla con presentar una declaración requerida o archive por una segunda vez dentro de un periodo de cinco años se le prohibirá hacer licitaciones para contratos de trabajos públicos por un año.

[RCW 39.12.050](#), [WAC 296-127-150](#) y [WAC 296-127-310](#)

E. Multas – Incumplimiento de pagar salario prevaleciente: Después de que L&I ha determinado que un contratista o subcontratista no ha cumplido en pagar la tarifa de salario prevaleciente, el contratista o subcontratista estará sujeto a multas civiles y se le prohibirá hacer licitaciones para trabajos públicos Al contratista o subcontratista que se ha encontrado que ha participado en una violación del requisito de pagar el salario prevaleciente por segunda vez dentro de un periodo de cinco años se le prohibirá hacer licitaciones para contratos de trabajos públicos por dos años.

[RCW 39.12.065](#), [WAC 296-127-150](#) y [WAC 296-127-310](#)

F. Pagos progresivos: Los pagarés presentados para pago de la agencia deben incluir una declaración de que los salarios prevalecientes han sido pagados por el contratista de acuerdo a la declaración o declaraciones de Intención de pagar salarios prevalecientes en el archivo presentado anteriormente.

[RCW 39.12.040\(1\)\(b\)](#)

G. Clasificaciones de trabajo: Todo trabajo hecho bajo un contrato de trabajos públicos debe estar clasificado en una o más de las clasificaciones para las que tarifas de salarios prevalecientes han sido establecidas para que se pueda aplicar el salario apropiado. Por ejemplo, los trabajadores que instalan conductos de hojalata están clasificados como Trabajadores de hojalata y por lo tanto deben recibir la tarifa de salario prevaleciente para esa ocupación. Los contratistas y subcontratistas son responsables de asegurar que la clasificación de trabajo adecuada se reporte y deben tener mucho cuidado ya que esto es donde ocurren muchos errores. Las descripciones de las áreas de trabajo están disponibles como una guía para determinar cual clasificación de trabajo es adecuada. Cualquier duda o preguntas sin resolverse con relación a las clasificaciones de trabajo apropiadas se deben dirigir a la Oficina de salario prevaleciente.

[RCW 39.12.010](#), [RCW 39.12.015](#), [RCW 39.12.020](#), [RCW 39.12.060](#), [RCW 39.12.065](#), [WAC 296-127-013](#), [WAC 296-127-0130 hasta 01396](#), [WAC 296-127-019](#) y [WAC 296-127-060](#)

H. Colocación de información: Una copia aprobada del formulario de Intención para cada contratista y subcontratista debe colocarse en el lugar de trabajo antes de comenzar el trabajo para los contratos que excedan \$10,000. En caso de que el formulario de Intención esté en proceso de aprobación por el Estadista industrial, se podrá colocar la lista completa de las tarifas de salario prevaleciente para el condado donde está localizado el sitio de trabajo hasta que se reciba el formulario aprobado. En los proyectos de construcción de carreteras, líneas de alcantarillas, tuberías de distribución, líneas de transmisión, proyectos para mejorar calles o callejones, el empleador puede colocar este formulario en la oficina local más cercana, plantas trituradoras de gravilla, concreto o asfalto. En tales situaciones, el empleador deberá proporcionarle a cualquier trabajador que lo solicite, una copia del formulario de Intención, junto con la dirección y número de teléfono del Estadista industrial de L&I donde se puede hacer una queja o preguntas relacionadas con salarios prevalecientes. El no cumplir con el requisito de colocar esta información es una violación del Capítulo 39.12 RCW.

[RCW 39.12.020](#)

I. Registros de nómina: La ley de salario prevaleciente establece que los empleadores, contratistas y subcontratistas deben mantener registros correctos de las nóminas por tres años después de la fecha de aceptación del proyecto por parte de la agencia que otorga los contratos. Los registros de nómina deben incluir el nombre, dirección, número de Seguro Social, profesión u ocupación, tarifa de salario normal, tarifas por hora de beneficios usuales y horas extras trabajadas por día y por semana, incluyendo los acuerdos para trabajar hasta 10 horas al día y la tarifa vigente de los salarios pagados. Una vez recibida la solicitud por escrito de L&I, la agencia que otorga los contratos o una de las partes interesadas, deberán enviarle a L&I y a la agencia que otorga los contratos dentro de diez días, los registros de Nómina del proyecto certificados.

[RCW 39.12.010\(4\)](#) y [WAC 296-127-320](#)

J. Beneficios adicionales: La tarifa de salario prevaleciente también incluye beneficios usuales. Los beneficios usuales incluyen seguro médico, pensiones, programas aprobados de capacitación para aprendices y vacaciones y días festivos. Las deducciones de los cheques de pago del trabajador no son beneficios usuales. Los beneficios usuales son los pagados por el empleador. Los beneficios usuales son los pagados por el empleador. Los beneficios requeridos por ley (seguro industrial, Seguro Social, etc.) no califican como beneficios usuales. Los empleadores deben pagar un salario y un paquete de beneficios usuales que equivalen a la tarifa de salario prevaleciente. Las tarifas especiales de horas extras y por días festivos también se establecen para algunas profesiones y ocupaciones. Los empleadores deben proporcionarle a L&I al solicitarlo, copias de todos los documentos relacionados a los beneficios usuales. Debido a que por ley federal los empleadores están requeridos a proporcionarle a los trabajadores elegibles un Resumen del Plan de Descripción (SPD) relacionados con esos beneficios, generalmente el SPD (junto con un Resumen de Modificaciones de Materiales) y prueba de depósitos documentarán esos pagos. En todo caso, los beneficios usualmente pagados por el empleador no pueden aplicarse para reducir el salario actual pagado a menos del salario mínimo del estado. No se requiere que los empleadores proporcionen beneficios usuales o adicionales y si ellos no los proporcionan, la tarifa total del salario prevaleciente deberá pagarse como una tarifa por hora.

[RCW 39.12.010](#), [WAC 296-127-014](#) y [WAC 296-127-01410](#)

9. Licitaciones y contratos

A. Requisitos: Todas las especificaciones para licitaciones y para contratos de servicios de mantenimiento para edificios públicos deben incluir algunas disposiciones e información. Deben establecer que las tarifas de salario prevaleciente deben pagarse y deben incluir una lista de las

tarifas de salario prevaleciente. Estos requisitos también se aplican a algunos acuerdos para rentar, arrendar o comprar una propiedad de un dueño privado (proyectos de llave en mano [turnkey]) donde los acuerdos necesitan que se hagan trabajos de construcción o alteración.

[RCW 39.04.260](#), [RCW 39.12.020](#), [RCW 39.12.030](#) y [WAC 296-127-023](#)

- B. Prohibiciones en las licitaciones:** El incumplimiento en pagar las tarifas de salario prevaleciente requeridas, el no presentar los reportes requeridos y algunos otros comportamientos pueden prohibirle al contratista o subcontratistas hacer licitaciones para un proyecto.

[RCW 18.27](#), [RCW 39.06.010](#), [RCW 39.12.050](#), [RCW 39.12.055](#), [RCW 39.12.065](#), [RCW 51.48.020\(1\)](#) y [RCW 51.48.103](#)

- C. Fechas límites:** Las tarifas de salario prevaleciente en efecto en la fecha límite de la licitación son las tarifas de salario prevaleciente que se aplican a ese proyecto, no importa el tiempo que dure, a menos que el contrato se otorgue más de seis meses después del tiempo límite de las licitaciones. Para esos contratos donde se demoró la entrega más de seis meses, las tarifas de salario prevaleciente efectivas en la fecha de la entrega se deben aplicar por la duración del contrato. Los contratos de servicios de mantenimiento para edificios públicos incluyendo los contratos para de un año o más de duración deben actualizarse a los salarios prevalecientes aplicables cada año después del primer año del contrato.

[WAC 296-127-011](#)

- D. Proyectos de trabajo pequeños y limitados:** Las órdenes de compra otorgadas bajo los contratos de trabajos pequeños o limitados requieren el pago de las tarifas de salario prevaleciente y la presentación de los formularios de Intención y de Declaración jurada.

[RCW 39.04.040](#), [RCW 39.04.155](#) y [WAC 296-127-050](#)

- E. Cantidad límite:** No hay una cantidad mínima de contrato para trabajos públicos o salario prevaleciente. Todos los contratos de una agencia pública para el desempeño del trabajo a costo de la agencia pública son contratos de trabajos públicos y requieren el pago de salarios prevalecientes.

[RCW 39.04.010](#), [RCW 39.12.010](#), [RWC 39.12.020](#) y [WAC 296-127-010](#)

- F. Disputas:** Se requiere que todos los contratos de trabajos públicos incluyan una disposición estableciendo que el Director de L&I arbitrará todas las disputas de la tarifa de salario prevaleciente.

[RCW 39.12.060](#) y [WAC 296-127-060](#)

- G. Proyectos en conjunto del estado y gobierno federal:** Para los proyectos donde se aplica tanto la ley de salario prevaleciente del estado y la federal, Davis-Bacon y otras leyes relacionadas, los contratistas y subcontratistas deben pagar la tarifa más alta del estado o las tarifas de salario federales basadas en cada clasificación. Este requisito también debe indicarse en las especificaciones de la licitación y en los contratos.

[WAC 296-127-025](#)

10. Pago de tarifas de salario reducidas

Hay cuatro circunstancias en las cuales se puede pagar un salario menor al nivel de la tarifa de salario prevaleciente.

- A. Aprendices:** Los aprendices son aquellos trabajadores para los que se ha registrado y aprobado con el concilio de aprendices del estado un convenio de aprendiz. Bajo esta ley, cualquier "ayudante" o clase de asistente que no esté registrado con el Concilio de Aprendices y Capacitación del estado de Washington (WSATC) debe considerarse como un trabajador completamente calificado como nivel de obrero y se le debe pagar el salario completo como obrero. Los trabajadores registrados con la WSATC tienen derecho a recibir salarios prevalecientes de acuerdo a la tarifa para un aprendiz de esa ocupación.

[RCW 39.12.021](#) y [WAC 296-127-021](#)

- B. Discapacidad vocacional:** Los trabajadores cuyo ingreso es limitado por una deficiencia física o mental o por una lesión pueden ser empleados para trabajos públicos por salarios reducidos bajo certificados especiales emitidos por L&I. El certificado lista el porcentaje de salario al nivel de obrero que se le puede pagar al trabajador en proyectos de trabajos públicos. Estos certificados son presentados por programas de rehabilitación vocacional sin fines de lucro y pueden obtenerse comunicándose con la Oficina de salario prevaleciente.

[RCW 39.12.022](#) y [WAC 296-127-400 through 460](#)

- C. Propietario único, Socios y Oficiales/dueños:** No se requiere que los propietarios únicos de sus propios negocios que trabajan ellos mismos en proyectos de trabajos públicos se paguen ellos mismos de acuerdo a las tarifas de salario prevaleciente. Los socios de una sociedad que son los dueños de un 30 por ciento de una compañía igualmente no están requeridos a pagarse ellos mismos de acuerdo a las tarifas de salario prevaleciente. El presidente, vice presidente y tesorero de una corporación no están requeridos a pagarse ellos mismos salarios prevalecientes, hasta tanto cada uno sea el dueño de por lo menos el 30 por ciento de la corporación. Estas compañías deben cumplir con los requisitos restantes del estatuto. Específicamente, ellos son responsables de presentar los formularios de Intención y de Declaración jurada. Cualquiera que trabaje en un proyecto y que es el dueño de menos del 30 por ciento de la compañía deberá recibir pago de acuerdo a la tarifa de salario prevaleciente.

[WAC 296-127-026](#)

- D. Trabajadores públicos:** Los trabajadores normalmente empleados por el estado o cualquier subdivisión política creada por estas leyes están exentos de los requisitos de la ley de salario prevaleciente.

[RCW 39.12.020](#) y [WAC 296-127-026](#)