

REQUISITOS POR COVID-19 PARA LA AGRICULTURA

*****A partir del 19 de agosto, 2020, entran en vigencia los incisos nuevos (b)(ix), (b)(x), (o), y (p) y el inciso corregido (k) que se refieren a DISPOSICIONES GENERALES PARA TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO Y FUNCIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO.*****

DISPOSICIONES GENERALES PARA TODOS LOS LUGARES DE TRABAJO Y FUNCIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

- (a) **Aplicabilidad.** Estos requisitos corresponden a huertas, campos, producción láctea y todas las demás operaciones identificadas expresamente en WAC 296-307-006; todos los almacenes de envasado de verduras y frutas, sean o no propiedad del cultivador o productor; y al transporte y alojamiento proporcionado por el empleador u operador. Estos requisitos no corresponden a operaciones de elaboración de carne u otros alimentos.

Estos requisitos se deben leer para complementar, no suplantar WAC 246-358-002 y WAC 296-307-16102, **“Requisitos adicionales para proteger a los residentes del alojamiento temporal para trabajadores desde la exposición del nuevo coronavirus (COVID-19) 2019”**.

En la medida en que estos requisitos den lugar a un lenguaje conflictivo al imponer requisitos adicionales a aquellos establecidos en la norma administrativa, estos requisitos prevalecen.

- (b) **Definiciones.** Según WAC 296-307-009, corresponden las siguientes definiciones:

- (i) **“DOH”** se refiere al Washington Department of Health.
- (ii) **“Empleado”** se refiere a la persona que proporciona trabajo personal en la empresa del empleador, incluidos todos lo que proporcionan trabajo personal bajo contrato independiente. Para los fines de estos requisitos, empleados se refiere a las personas que trabajan en la industria agrícola.
- “Trabajador”, cuando se utiliza en el contexto de alojamiento, es sinónimo de “empleado”.
- Las personas que realizan actividades agrícolas en oficinas, por ejemplo, ventas, comercialización y otros servicios profesionales, no están incluidas en la definición de “empleado” para los fines de estas reglas. Estas personas forman parte del [memorándum](#) de Servicios Profesionales y [requisitos](#) relacionados con la seguridad del Gobernador.
- (iii) **“Empleador”** se refiere a la entidad empresarial que tiene uno o más empleados, como se define anteriormente.
- (iv) **“L&I”** se refiere al Departamento de Labor e Industrias de Washington.
- (v) **“Equipo de protección individual”** (de ahora en adelante, “EPP”) se refiere a mascarillas, máscaras, respiradores, guantes y cualquier otro equipo utilizado para proteger contra riesgos, incluidas las sustancias químicas y la COVID-19.

- (vi) **“Grupo de acogida”** se refiere a la cohorte de no más de quince (15) empleados que viven y trabajan juntos, según WAC 246-358-002(e) y WAC 296-307-16102(e).
 - (vii) **“Operador del alojamiento de trabajadores temporales”** (de acá en adelante “operador del alojamiento” u “operador”) se refiere a lo mismo que WAC 246-358-010(20) y WAC 296-307-16103, es decir, la persona o la empresa que tiene el título legal de la tierra debajo del alojamiento o que tiene el control o supervisión legal de la propiedad.
 - (viii) **“Proveedor de transporte”** se refiere al empleador u otra persona o empresa responsable de proporcionar el transporte a los empleados.
 - (ix) **“Fuerza de trabajo”** se refiere a todos los empleados que trabajan para el mismo empleador. Para los fines de esta disposición, el “empleador” incluye a todas las entidades pertenecientes a un grupo de propiedad afiliado, evidenciado por accionistas comunes, miembros de la junta, oficiales, direcciones comerciales, agentes registrados y cualquier otro factor que indique afiliación.
 - (x) **“Lugar de trabajo”** se refiere al lugar en el que podría estar presente y trabajando una fuerza de trabajo en nombre del empleador. Un empleador puede tener muchos lugares de trabajo, pero un lugar de trabajo se puede considerar independiente si los empleados de uno de ellos nunca, en ninguna circunstancia, trabajan en conjunto o interactúan con empleados del otro.
- (c) **EPP.** Los empleadores, operadores y proveedores deben suministrar, sin ningún costo para los empleados, todo los EPP impuestos por estos requisitos, incluidos guantes, lentes de seguridad, máscaras protectoras, máscaras y mascarillas. Los EPP deben estar limpios y disponibles todos los días laborales.

Todos los empleados deben utilizar mascarillas según la Declaración [20-25.6](#) del Gobernador, las repeticiones posteriores de la declaración y las excepciones y guías interpretativas relacionadas establecidas por L&I [aquí](#) y [aquí](#).

En el caso de que una mascarilla de tela sea del nivel de máscara correcto, la mascarilla debe cumplir con la [pauta](#) del DOH titulada **“Guía sobre mascarillas de tela”**.

Los empleadores, proveedores y operadores del alojamiento deben cumplir con las reglas de EPP actuales para los riesgos de seguridad y salud.

- (d) **Distanciamiento físico.** Los empleadores, proveedores y operadores del alojamiento deben garantizar el distanciamiento físico de seis pies o más durante todas las interacciones dentro del ámbito de trabajo.
- Cuando el distanciamiento físico estricto no es viable durante una tarea específica, se requieren otras medidas de prevención, como EPP con más protección, barreras y ventilación con presión negativa.
- (e) **Desinfección del lugar de trabajo.** Los empleadores deben garantizar que las superficies de contacto frecuente estén desinfectadas antes del comienzo del día de trabajo y antes y después de los recreos de la mañana, el almuerzo y la tarde. Se requiere la misma frecuencia de desinfección para los empleadores con turnos nocturnos.

Los empleadores asignarán y entrenarán a los empleados y a otras personas designadas con los métodos correctos para limpiar y desinfectar totalmente las superficies de contacto frecuente.

Los empleadores deben proporcionar suministros adecuados y correctos para cumplir con las demandas de limpieza y desinfección y cualquier limpieza profunda requerida por el inciso (i) de esta sección.

- (f) **Estaciones de lavado de manos.** Los empleadores, operadores del alojamiento y proveedores de transporte deben suministrar estaciones de lavado de manos adecuadas en todos los lugares y todo el tiempo que los empleados se encuentren en el ámbito de su empleo.

Todas las estaciones de lavado de manos deben contar con jabón, agua tibia, toallas de papel desechables y un recipiente para la basura. Las estaciones de lavado de manos deben cumplir con WAC 296-307-09515.

El desinfectante de manos no es un sustituto correcto para una estación de lavado de manos. El desinfectante de manos se debe proporcionar en momentos de mucho tráfico y en otros lugares estratégicos, por ejemplo, vehículos utilizados por transportistas, donde no es posible tener una estación de lavado de manos.

- (g) **Uso de las estaciones de lavado de manos.** Los empleadores deben poner en práctica medidas válidas para garantizar que los empleados se laven las manos durante más de veinte (20) segundos, como mínimo, en los siguientes intervalos:

- (i) Cuando llegan al lugar de trabajo.
- (ii) Antes de la primera pausa para descansar.
- (iii) Antes de la pausa para el almuerzo.
- (iv) Después de utilizar el baño.
- (v) Después de la pausa para el almuerzo.
- (vi) Antes de abandonar el lugar de trabajo al final del día.

- (h) **Material educativo y capacitación.** Los empleadores deben proporcionar material educativo válido, incluidos afiches del lugar de trabajo y capacitación para enseñarles a los empleados sobre los riesgos del COVID-19 y los protocolos de seguridad requeridos. Todo el material educativo se debe proporcionar en el idioma o los idiomas que entiendan los empleados. Se debe proporcionar el plan de estudios completo a los empleados nuevos. La capacitación sobre cualquier regla de seguridad y salud de COVID-19 *nueva* emitida por las autoridades locales, estatales o federales relacionada con el trabajo agrícola se debe actualizar luego de la emisión.

Como mínimo, el material educativo y la capacitación deben incluir:

- (i) La importancia y el método para el lavado de manos y evitar tocarse la boca, nariz y ojos.
- (ii) Cómo reconocer los signos, síntomas y factores de riesgo asociados con la COVID-19.
- (iii) Las pautas de los CDC, el DOH y L&I sobre cómo prevenir la propagación del virus.

- (iv) El uso correcto del equipo de protección, incluido cómo colocarse y quitarse de manera segura las máscaras y otras mascarillas.
 - (v) Protocolo de enfermedades respiratorias correcto.
 - (vi) La importancia y el método para desinfectar totalmente los artículos de uso frecuente.
 - (vii) Los pasos llevados a cabo en el lugar de trabajo para promover la salud y seguridad frente a la COVID-19.
 - (viii) Cómo realizar un reclamo sobre el lugar de trabajo, proporcionando información que, al menos, facilite el proceso de contactar al Division of Occupational Safety and Health de L&I, incluido un número telefónico y una aclaración de que los reclamos se pueden realizar de manera anónima.
 - (ix) Los contenidos del Plan de Respuesta a la COVID-19 del empleador requerido en el inciso (i), a continuación.
 - (x) Cómo solicitar una licencia médica, una licencia médica paga o una compensación laboral. Todo empleador que crea estar exento debido al límite de los 500 empleados en la Ley de Respuesta al Coronavirus “Families First” debe aclararles a los empleados su creencia de que la exención corresponde. Los empleadores que realicen esta revelación, además, deberían aclarar si pueden proporcionar ayuda alternativa.
- (i) **Plan de respuesta a la COVID-19.** Los empleadores deben documentar y mantener un Plan de respuesta a la COVID-19. De acuerdo a la sección (h)(ix), anterior, el plan debe estar disponible para todos los empleados en el idioma o los idiomas que ellos entiendan y debe, al menos, estipular lo siguiente:
- (i) El cierre inmediato, la limpieza profunda y la desinfección de todas las áreas en las que estuvo presente un empleado con síntomas.
 - (ii) Notificación inmediata ante posible exposición a los empleados que trabajaron cerca de alguien que dio positivo para COVID-19.
 - (iii) Informar a los empleados de sus derechos para garantizarse una compensación durante cualquier período de cuarentena, incluida la licencia médica paga y la información adicional requerida de empleadores exentos según el inciso (h)(ix) anterior.
 - (iv) Garantía de que los empleados enfermos permanezcan en sus hogares o aislados en el alojamiento o abandonen el lugar de trabajo si se sienten mal o parecen enfermos.
 - (v) Informar, inmediatamente, al departamento de salud local pertinente sobre cualquier empleado que haya dado positivo para COVID-19 o haya sido puesto en cuarentena por una posible exposición al virus. El informe debe incluir el nombre del productor, la ubicación exacta del campo y los nombres, direcciones y número telefónicos de los empleados afectados.

- (j) Al comienzo de cada día, los empleadores deben realizar un chequeo de la temperatura y revisar la lista de verificación de síntomas con los empleados con respecto a ellos y a sus familiares. Todos los termómetros se deben desinfectar correctamente después de cada uso o cada día. Se considera que cualquier trabajador con una temperatura de 100.4 °F o superior tiene fiebre.

Los empleadores no están obligados a mantener registros de las presentaciones descritas en este inciso.

- (k) **Pruebas en general.** Los empleadores deben garantizar el acceso a las pruebas para COVID-19 a los empleados con síntomas y a otros trabajadores, cuando lo requieran los funcionarios del departamento de salud, dentro de las 24 horas. Los empleadores deben proporcionar transporte cuando sea necesario y designar a una o varias personas que se identificarán fácilmente como facilitadores de las pruebas.
- (l) **Mejores prácticas.** Los empleadores deben permanecer actualizados con las pautas emitidas por los CDC, L&I y el DOH. En la medida de lo posible, los empleadores deben esforzarse por implementar todas y cada una de las mejores prácticas para proteger a los empleados. Se pueden encontrar pautas específicas para la industria agrícola [aquí](#) y [aquí](#). Si alguna disposición permisiva incluida en las pautas de la industria agrícola que se encuentran en el vínculo contradice los requisitos de este documento, “**Requisitos por COVID-19 para la agricultura**”, prevalece este documento.

Los operadores del alojamiento que elijan la opción “grupo de acogida” según WAC 246-358-002(e) y WAC 296-307-16102(e) deben adoptar medidas adicionales a fin de facilitar servicios (por ejemplo, entrega de comida y acceso a internet) para reducir las oportunidades de interacción física con quienes no sean miembros del grupo.

- (m) **Derechos de los empleados.** El empleado puede negarse a realizar un trabajo inseguro, incluidos los trabajos inseguros por los riesgos generados por el COVID-19. Es ilegal que el empleador emprenda una acción adversa contra un empleado que ha participado en actividades protegidas con seguridad conformes a la ley si la negación a trabajar de la persona cumple con ciertos requisitos legales. Se puede obtener más información aquí: [folleto Safety and Health Discrimination in the Workplace](#) (F417-244-000) / [folleto Discriminación de seguridad y salud en español](#) (F417-244-999).

Los empleados que decidan abandonar el lugar de trabajo porque creen que no es seguro debido al riesgo de exposición a la COVID-19 pueden tener acceso a ciertas licencias o beneficios por desempleo.

Los empleadores deben ofrecer a las personas de alto riesgo que se mencionan en la Disposición 20-46, la opción de acceder a beneficios por desempleo o licencias acumuladas disponibles otorgadas por el empleador si no es posible coordinar un trabajo alternativo. Es posible que otros empleados accedan al uso de licencias médicas y familiares ampliadas incluidas en la Ley de Respuesta al Coronavirus “Families First”, beneficios por desempleo o licencia paga según las circunstancias. Para obtener más información, consulte el sitio web <https://www.lni.wa.gov/agency/outreach/paid-sick-leave-and-coronavirus-covid-19-common-questions>.

- (n) Cumplir con todos los requisitos del capítulo 246-101 WAC y cualquier orden emitida bajo la autoridad de la jurisdicción de salud local o del State Department of Health.

- (o) **Pruebas requeridas.** De acuerdo con el inciso (n) anterior, los empleadores que tengan empleados con COVID-19 positivo deben coordinar con la jurisdicción de salud local a fin de identificar el alcance del brote entre la fuerza de trabajo del empleador. Ante la aparición de alguna de las siguientes situaciones:
- (i) la jurisdicción de salud local informa que la fuerza de trabajo del empleador tiene más de nueve casos positivos dentro de la ventana de 14 días; o
 - (ii) la jurisdicción de salud local determina que la fuerza de trabajo del empleador tiene una tasa de contagio mayor o igual al 10 por ciento de la fuerza de trabajo dentro de la ventana de 14 días;

El empleador debe garantizar pruebas por COVID-19 a tiempo para toda la fuerza de trabajo. El empleador no debe permitir que ningún trabajador que rechace realizarse una prueba regrese al trabajo.

Para cualquier empleador cuya fuerza de trabajo esté dividida entre dos o más lugares de trabajo, como se define según el inciso (b)(x) anterior, la métrica de 14 días, establecida en los incisos (i) y (ii) de este inciso (o) y los requisitos de pruebas de este inciso corresponden al *lugar de trabajo*.

Lo anterior no corresponde si el DOH revisa y aprueba una estrategia de pruebas diferente.

- (p) **Aislamiento.** Como lo requieren WAC 246-358-002(1)(g) y WAC 296-307-16102(1)(g), en el caso de que un empleador u operador del alojamiento elija aislar a los empleados positivos o con síntomas de COVID-19 en unidades de alojamiento de trabajadores temporales, los empleadores deben controlar a los empleados.

Además de los requisitos establecidos en las disposiciones del código administrativo, los empleadores deben cumplir con los siguientes protocolos para cada empleado o empleados aislados en unidades de alojamiento de trabajadores temporales:

- (i) Garantía de que un profesional de la salud autorizado visite a los empleados dos veces al día, a cargo del empleador. Al menos, el profesional de la salud debe evaluar los síntomas, signos vitales y la saturación de oxígeno mediante oximetría de pulso y realizar un examen respiratorio.
- (ii) Garantía de que los empleados tengan acceso fácil al servicio telefónico para llamar a la atención de emergencia.
- (iii) Garantía de que los empleados en aislamiento tengan acceso a servicios médicos de emergencia de soporte vital avanzado dentro de los 20 minutos y a una sala de emergencia con respirador dentro de la hora.
- (iv) Proporcionar información sobre licencias pagas y compensación a los empleados.
- (v) Permitir el acceso a otros profesionales médicos que ofrezcan servicios de atención médica además de aquellos requeridos según el inciso (i) de este inciso (p).

LUGARES DE TRABAJO EN EXTERIORES

(1) Requisitos generales

- (a) **Aplicabilidad.** A fines de esta sección, “lugares de trabajo en exteriores” incluye huertas, viñedos, campos y otros lugares de trabajo similares.
- (b) **Estaciones de lavado de manos.** De acuerdo con WAC 296-307-09515, las estaciones de lavado de manos deben estar ubicadas a no más de “un cuarto de milla de cada lugar de trabajo del empleador en un campo”. Las estaciones de lavado de manos adicionales que cumplan con los requisitos de las **Disposiciones generales**, inciso (f), deben estar ubicadas dentro ciento diez (110) yardas de los empleados todo el tiempo. La excepción limitada incluida en las **Disposiciones generales**, inciso (f), no corresponde a los propósitos de este inciso.
- (c) Los empleadores deben garantizar que las herramientas, los instrumentos y otros equipos no se compartan sin ser desinfectados correctamente entre sus usos.

(2) Requisitos especiales para los proveedores cuando un empleador o proveedor de alojamiento para trabajadores temporales elija WAC 246-358-002(e)/296-307-16102(e) “Grupo de acogida”

- (a) Los empleadores deben garantizar que los grupos de acogida cumplan con los requisitos de los incisos (1)(b) y (c) de la sección **Lugares de trabajo en exteriores** y el resto de esta sección.
- (b) Los grupos de acogida que trabajen en el mismo lugar de trabajo exterior no deben, bajo ninguna circunstancia, mezclarse con otros que no pertenezcan al grupo. Las precauciones adicionales, incluidos los horarios flexibles, el distanciamiento físico por más de seis pies, los controles administrativos o las barreras físicas, pueden ser necesarias para garantizar el cumplimiento de este inciso.
- (c) Si un grupo de acogida tiene empleados de más de un empleador o lugar de trabajo, los miembros del grupo de acogida pueden trabajar en sitios diferentes mientras que solo trabajen junto a otros de su grupo.
- (d) Los supervisores pueden supervisar muchos grupos de acogida a la vez. Los supervisores deben cumplir con todos los requisitos de esta sección, garantizando que no haya ninguna interacción cercana con miembros de ningún grupo de acogida.

LUGARES DE TRABAJO EN INTERIORES

(1) Requisitos generales

- (a) **Aplicabilidad.** Por los fines de esta sección, “lugares de trabajo en interiores” incluyen la producción láctea y otras operaciones identificadas expresamente en WAC 296-307-006 y llevadas a cabo en un entorno cerrado y todos los almacenes de envasado de vegetales y frutas, ya sean o no propiedad del cultivador o del productor.

(b) **Distanciamiento físico.** Los empleadores deben implementar un plan de distanciamiento físico. El plan debe establecer las formas en las que se puede lograr el distanciamiento de seis pies en todas las situaciones. Para tareas específicas en las que la distancia de seis pies no sea posible, lo siguiente debe ser evidente en el plan y estar implementado en el lugar de trabajo:

- (i) Barreras físicas y, si es necesario, ventilación por presión negativa.
- (ii) El nivel máximo de EPP de protección como se describe en **Disposiciones generales**, inciso (c), anterior.
- (iii) Los controles administrativos suficientes para reducir las interacciones en todas las situaciones en las que la proximidad es innecesaria.

(c) Los empleadores deben garantizar que las herramientas, los instrumentos y otros equipos no se compartan sin ser desinfectados correctamente entre sus usos.

(2) Requisitos especiales para los proveedores cuando un empleador o proveedor de alojamiento para trabajadores temporales elije WAC 246-358-002(e)/WAC 296-307-16102(e) “Grupo de acogida”

(a) Los empleadores deben garantizar que los grupos de acogida cumplan con los requisitos de los incisos (1)(b) y (c) de la sección **Lugares de trabajo en interiores** y el resto de esta sección.

(b) Los grupos de acogida que trabajen en el mismo lugar de trabajo interior no deben, bajo ninguna circunstancia, mezclarse con otros que no pertenezcan al grupo. Las precauciones adicionales, incluidos los horarios flexibles, el distanciamiento físico por más de seis pies, los controles administrativos o las barreras físicas, pueden ser necesarias para garantizar el cumplimiento de este inciso.

Los empleadores y los operadores del alojamiento deben trabajar para coordinar la llegada, la actividad en el lugar de trabajo y la partida de los empleados para garantizar que se mantenga el distanciamiento físico.

Las estaciones de trabajo para hasta quince (15) empleados se deben dividir en áreas separadas y asignadas a grupos de acogida individuales. Nadie que no pertenezca al grupo debe ingresar al área separada.

(c) Si un grupo de acogida tiene empleados de más de un empleador o lugar de trabajo, los miembros del grupo de acogida pueden trabajar en sitios diferentes mientras que solo trabajen junto a otros de su grupo.

(d) Los supervisores pueden supervisar muchos grupos de acogida a la vez. Los supervisores deben cumplir con todos los requisitos de esta sección, garantizando que no haya ninguna interacción cercana con miembros de ningún grupo de acogida.

TRANSPORTE PROPORCIONADO POR EL OPERADOR Y EL EMPLEADOR

(1) Requisitos generales

(a) **Aplicabilidad.** Los siguientes requisitos corresponden cuando un proveedor de transporte organiza el transporte para un empleado por cualquier motivo, incluido, pero sin limitar el transporte desde y hacia los siguientes destinos:

- (i) Lugares de trabajo.
- (ii) Alojamiento para trabajadores temporales.
- (iii) Almacenes, instituciones financieras y otras lugares para realizar negocios personales.

Los siguientes requisitos no corresponden a los empleados que viajen en sus propios vehículos. Los empleados que viajen separados deben viajar solo con miembros de su familia.

- (b) Los proveedores deben garantizar que los vehículos estén desinfectados en cada uso. Los proveedores asignarán y entrenarán a los empleados y a otras personas designadas con los métodos correctos para limpiar y desinfectar totalmente el interior del vehículo, las manijas de las puertas exteriores y todas las otras superficies de contacto frecuente. Los empleadores deben pagarles a los empleados por el tiempo que pasan limpiando y desinfectando.
- (c) Para los vehículos con pasillos entre los asientos, los proveedores deben garantizar que los empleados estén ubicados con un empleado por lado, espaciados con una disposición diagonal y alternada.
- (d) Para los vehículos con asientos de bancos, los proveedores no deben permitir más de dos empleados por banco, sentados en los extremos opuestos.
- (e) Los empleados deben usar mascarillas, máscaras, respirador u otro EPP según las **Disposiciones generales**, inciso (c) y los documentos a los que se hace referencia ahí.
- (f) **Conductores.** Los conductores deben:
 - (i) estar apartados de los empleados y de los otros pasajeros por una barrera de plástico o Plexiglas y
 - (ii) usar mascarillas, máscaras, respirador u otro EPP según las **Disposiciones generales**, inciso (c) y los documentos a los que se hace referencia ahí.
- (g) En la medida de lo posible, las ventanas deben estar abiertas para contribuir a la circulación del aire.

(2) Requisitos especiales para los proveedores cuando un empleador o proveedor de alojamiento para trabajadores temporales elije WAC 246-358-002(e)/WAC 296-307-16102(e) “Grupo de acogida”

- (a) Salvo que de otra manera sean exceptuados de esta sección, los grupos de acogida deben cumplir con el inciso (1)(a) hasta (f) **Transporte proporcionado por el operador y el empleador**.
- (b) Según WAC 296-307-16102(e)(iii), los administradores de un grupo de acogida, tanto el empleador como el operador del alojamiento, “deben garantizar que los miembros de cada grupo de acogida permanezcan juntos y separados de otros grupos, ocupantes o trabajadores, aún durante el traslado”.

A excepción del conductor, no está permitido que un grupo de acogida viaje junto a otras personas en el vehículo. El inciso (1)(e), relacionado con los conductores, aplica sin excepción.

- (c) Cuando se transporta a un grupo de acogida en un solo vehículo, los empleados del mismo grupo pueden sentarse a menos de seis pies de cada uno si usan EPP que cumpla con las **Disposiciones generales**, inciso (c), y los documentos a los que se hace referencia ahí.
- (d) Como se describe en **Lugares de trabajo en interiores**, inciso (2)(d), y **Lugares de trabajo en exteriores**, inciso (2)(d), los supervisores pueden supervisar a más de un grupo de acogida. Los supervisores que supervisen a más de un grupo de acogida tienen terminantemente prohibido viajar en el mismo vehículo que los empleados. Los supervisores que también sean conductores están exentos de esta prohibición, pero deben cumplir con los requisitos del inciso (1)(f), anterior.
- (e) Si un grupo de acogida tiene empleados de más de un empleador o lugar de trabajo, los miembros del grupo de acogida pueden viajar en vehículos diferentes mientras que solo viajen junto a otros de su grupo.

(3) Variaciones

- (a) Un proveedor puede solicitar una variación temporal de los requisitos de esta sección, **Transporte proporcionado por el empleador y el operador**, cuando se identifique otro medio que aporte una protección igual.
- (b) A fin de recibir una variación de esta sección, el proveedor debe presentar un plan ante L&I, que tiene autoridad para aprobar alternativas que cumplan la norma del inciso (3)(a) anterior.
- (c) Los proveedores deben cumplir con todas las disposiciones de esta sección mientras cualquier pedido de variación se encuentra pendiente.