

Capítulo 296-131 WAC

ESTÁNDARES DE TRABAJO AGRÍCOLA

Última actualización: 1/23/07 WAC

296-131-001	Aplicación.
296-131-005	Definiciones.
296-131-006	Autoridad para entrar, inspeccionar e investigar lugares de empleo y sus archivos y realizar entrevistas.
296-131-010	Intervalo de pagos.
296-131-015	Comprobantes de pago (talón de cheque).
296-131-017	Archivos de empleo.
296-131-020	Períodos de comida y de descanso.
296-131-100	Permisos para emplear menores de edad.
296-131-105	Autorización de los padres y la escuela.
296-131-110	Exhibición.
296-131-115	Edad de empleo.
296-131-117	Salario mínimo - menores de edad.
296-131-120	Horas de trabajo para menores de edad en la agricultura.
296-131-125	Trabajo prohibido y peligroso.
296-131-126	Carga.
296-131-130	Contabilidad.
296-131-135	Revocación de permisos.
296-131-140	Excepciones.

WAC 296-131-001 Aplicación. Estos estándares, adoptados de acuerdo con las secciones 83 a 86, capítulo 380, Leyes de 1989, se aplican a personas empleadas en trabajo agrícola como se define en la ley RCW 50.04.150 y en la ley WAC 296-131-005. Los estándares en este capítulo empezando en la ley WAC 296-131-100 se aplican solo a menores de edad empleados en trabajo agrícola. Los estándares en este capítulo no se aplican a los miembros de la familia inmediata de los oficiales de cualquier negocio involucrado en la producción agrícola de cultivos o ganado.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-038, § 296-13 1-001, archivado el 29 de Junio de 1990, en vigor el lde Noviembre de 1990. Autoridad estatutaria: ley RCW 43.22.270, 1989 c 380 y capítulo 49.46 ley RCW, 89-22-015 (Orden 89-15), § 296-131-001, archivado 24 de Octubre de 1989, en vigor 24 de Noviembre de 1989.]

WAC 296-131-005 Definiciones. Para el propósito de estas reglas:

(1) Un "menor de edad" es una persona de cualquier género, empleada en trabajo agrícola, que tiene menos de dieciocho años de edad.

(2) "Trabajo Agrícola " se define como servicios desempeñados:

(a) En una granja, contratado por cualquier persona, en conexión con el cultivo de la tierra o en conexión con cultivo o cosecha de cualquier producto agrícola o de horticultura, incluyendo cultivo, esquila, alimentar, cuidar, entrenar y administración de ganado, abejas, aves de corral, y animales cuya piel tiene valor comercial y animales silvestres o en el empleo del dueño o inquilino u otro operador de una granja en conexión con la operación, administración, conservación, mejoramiento o mantenimiento de dicha granja y sus herramientas y equipo; o

(b) En el empaque, empacado, clasificación, almacenaje o reparto para almacenaje o comercialización o a un intermediario para su transporte para comercialización de cualquier producto agrícola o de horticultura,

pero solo si esos servicios se desempeñan como parte de las operaciones secundarias de la granja.

"Trabajo agrícola" no incluye empleo en casas de empaque comerciales, establecimientos de almacenamiento comercial, enlatado comercial, congelación comercial o cualquier otro proceso comercial con respecto a los servicios desempeñados en conexión con el cultivo, cuidado, cosecha y procesamiento de ostras o cuidado y cosecha de hongos o en conexión con cualquier forma de producto agrícola o de horticultura después de su entrega a un establecimiento comercial para su distribución para el consumo.

(3) "Departamento" significa Departamento de Labor e Industrias.

(4) "Director" significa el director del Departamento de Labor e Industrias.

(5) "Emplear" significa involucrar o permitir que alguien trabaje un en trabajo agrícola.

(6) "Empleado" significa cualquier persona empleada por un empleador, excepto aquellos que son miembros de la familia inmediata del empleador.

(7) "Empleador" significa cualquier persona, firma, corporación, sociedad, fideicomiso, representante legal u otra entidad de negocios que se involucre en cualquier actividad agrícola en este estado que y emplee uno o más empleados.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-038, § 296-131-005, archivado 29 de Junio de 1990, en vigor 1 Noviembre de 1990.]

WAC 296-131-006 Autoridad para entrar, inspeccionar e investigar lugares de empleo y sus archivos y realizar entrevistas. Para llevar a cabo el propósito de este capítulo, el director o el representante autorizado del director está autorizado a:

- (1) Entrar sin demora a cualquier lugar o área de trabajo u otro ambiente donde se desempeñe el trabajo por un empleado o en donde estén los archivos o se requiera que estén o que se mantengan; e
- (2) Inspeccionar, transcribir y copiar todos los archivos pertinentes y a inspeccionar e investigar cualquier lugar de empleo y todas las condiciones, estructuras, máquinas, aparatos, equipo y materiales pertinentes que ahí se encuentren e interrogar en privado a cualquier empleador, dueño, operador, agente o empleado.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030 y 43.22.310, 92-15-099, § 296-131-006, archivado 20 de julio de 1992, en vigor 20 de agosto de 1992.]

WAC 296-131-010 Intervalo de pagos. Esta ley se debe aplicar a los empleadores y empleados involucrados en labores agrícolas como se define en la ley RCW 50.04.150 y sujeta a la ley WAC 296-131-001.

Aviso: Los empleadores y empleados que no estén sujetos a esta norma todavía pueden estar sujetos a los requisitos de intervalo de pago de la ley WAC 296-126-023 ó 296-128-035.

(2) Definiciones:

(a) "Intervalo mensual" significa un período de tiempo de un mes entre días de pago establecidos.

(b) "Día de pago" significa un día específico o una fecha establecida por el empleador en el cual se pagan salarios por horas trabajadas durante un período de pago.

(c) "Intervalo de pago" significa la cantidad de tiempo entre días de pago establecidos. Un intervalo de pago puede ser por día, semanal, cada dos semanas, quincenal o mensual.

(d) "período de pago" significa un tiempo definido por el cual un empleado recibirá un cheque de pago. Un período de pago puede ser por día, semanal, cada dos semanas, quincenal o mensual.

(3) Un empleador debe pagar todos los salarios que se le deben al empleado en un día de pago regular establecido en no menos de intervalos de pagos mensuales. Si la ley federal proporciona requisitos de intervalos de pago que son más favorables para un empleado que los requisitos de intervalos de pago proporcionados bajo esta norma, la ley federal se debe aplicar.

(4) Si un empleador paga salarios en base a un período de pago que es de menos de un mes, el empleador debe establecer un día de pago regular a más tardar diez días calendarios después del final del período de pago a menos que se proporcione expresamente de otro modo en la ley.

Ejemplo 1: Un empleador establece un período de pago semanal. El trabajo semanal es desde el domingo 1 de enero hasta el sábado 7 de enero. El empleador debe pagar salarios a más tardar para el 17 de enero a menos que por ley se aplique un intervalo de pago diferente.

Ejemplo 2: El empleador establece dos períodos de pago quincenales (el primer período de pago cubre desde el primer día del mes hasta el día 15 del mes; el Segundo período cubre del día 16 al último día del mes). El empleador deberá pagar salarios para el primer período a más tardar para el día 25 del mes actual y a más tardar para el día 10 del mes siguiente para el segundo período de pago.

(5) Si un empleador paga salarios en base a un período de pago mensual, el empleador puede establecer un sistema de nómina regular bajo el cual los salarios por el trabajo desempeñado por un empleado durante los últimos siete días del período de pago mensual pueden ser retenidos y ser incluidos en los salarios pagados en el día de pago del período de pago siguiente.

Ejemplo: Un empleador establece un período de pago mensual comenzando el primer día de cada mes con un día de pago establecido en el último día del mes. En un mes con 31 días, el empleador deberá pagar salarios por el trabajo desempeñado entre los días desde el primero al 24 del mes en una día de pago establecido (el último día del mes) a menos que por ley se aplique un intervalo de pago diferente. El empleador puede pagar salarios por el trabajo desempeñado entre los días 25 y 31 del mes actual en el día de pago del mes siguiente (lo cual quiere decir que el empleador pagará salarios por el trabajo desempeñado entre los días 25 y 31 del mes actual, y en los días 1 y 24 del mes siguiente en el día de pago del mes siguiente).

Si el período de pago es:	Entonces el período de pago será a más tardar el:	Y el empleador debe pagar los salarios desde por lo menos:
Mensual, comenzando el día primero del mes	Último día del mes	El primer día del mes día 24 del mes

(6) Un empleador debe pagarle salarios por horas extras al empleado en el día regular del período de pago en el cual los salarios por horas extras se acumularon. Si no se puede determinar la cantidad correcta de los salarios por horas extras hasta después del día de pago regular, el empleador puede establecer un día de pago separado para los salarios por horas extras; sin embargo, el pago de salarios por horas extras no se puede atrasar por un período más largo del que es razonablemente necesario para que el empleador calcule y haga arreglos para pagar la suma adeudada y los salarios por horas extras deben pagarse para el día regular de pago del próximo período de pago.

Ejemplo: El empleador establece dos períodos de pago quincenales. El primer período de pago cubre el trabajo desempeñado desde el día primero del mes hasta el día 15 del mes con el día de pago del 25; el segundo período de pago cubre desde el día 16 del mes hasta el último día del mes con el día de pago del 10 del mes siguiente. Un empleado trabaja horas extras en cada uno de los períodos de pago. El empleador debe pagar los salarios de horas extras a más tardar para el día 10 del mes siguiente por las horas extras acumuladas durante el primer período de pago y a más tardar para el día 25 del próximo mes por las horas extras acumuladas durante el segundo período de pago a menos que por ley se aplique un intervalo de pago diferente.

Si el período de pago es:	Y si el día de pago para salarios regulares es:	Entonces el día de pago para los salarios de horas extras será a más tardar el:

Del primero del mes al día 15 del mes	El 25 del mes	Día 10 del próximo mes
Del día 16 del mes al 30 ó 31 del mes	El día 10 del próximo mes	Día 25 del próximo mes

(7) Los cheques de pago que se envían por correo deben tener un sello de correo con fecha del día de pago establecido a más tardar. Si el día de pago cae en un fin de semana o día festivo cuando la oficina de negocio no esté abierta los cheques de pago enviados por correo deben tener un sello de correo con fecha del siguiente día laboral a más tardar. Los empleadores que le pagan a los empleados por depósito directo u otras maneras electrónicas deben asegurarse que esos pagos de salario sean hechos y estén disponibles para los empleados en el día de pago establecido.

(8) Estas normas pueden ser reemplazadas por un contrato de negociación colectiva negociado bajo la ley nacional de relaciones laborales, 29 U.S.C. Sec. 151 y los que siguen, o la Ley de sistema de reforma del personal, RCW 41.80.001 y los que siguen, si los términos o las prácticas y costumbres reconocidas por el contrato de negociación colectiva prescriben requisitos específicos de intervalos de pago para los empleados cubiertos por un contrato de negociación colectiva siempre que:

- (a) Todos los salarios regulares (pagados por hora, salario, comisión, a destajo u otras bases) deben pagarse a los empleados cubiertos por el contrato de negociación colectiva (“empleados cubiertos”) a más tardar en los intervalos mensuales;
- (b) Todos los otros salarios (incluyendo horas extras, pago de bonos y otras categorías de pago especial adicional a los salarios regulares) son pagados de acuerdo a los requisitos de intervalo de pago aplicables a los empleados cubiertos bajo los términos de o las prácticas y costumbres reconocidas por el contrato de negociación colectiva; y
- (c) El empleador le paga salarios regulares a los empleados cubiertos a no menos de la tarifa de salario mínimo aplicable.

[Autoridad estatutaria: Capítulos 49.12, 49.30 y 49.46 RCW. 07-03-145, § 296-131-010 presentado el 1/23/07 efectivo 3/1/07. Autoridad estatutaria: RCW 43.22.270, 1989 c 380 y capítulo 49.46 RCW. 89-22-015 (Orden 89-15), § 296-131-010 archivado 24 de octubre de 1989, en vigor 24 de noviembre de 1989.]

WAC 296-131-015 Comprobantes de pago (talón de cheque). Un comprobante de pago debe ser proveído a cada empleado al momento en que se paguen los salarios. El estado de cuenta debe identificar al empleado, mostrar el número de horas trabajadas o el número de días trabajados con base en un día de trabajo de ocho horas, la tarifa o tarifas de pago, el número de piezas producidas si se paga a destajo, el pago bruto, el periodo de pago, todas las deducciones y el propósito de cada deducción por el periodo de pago respectivo. Un comprobante de pago debe incluir también el nombre del empleador, su dirección y número de teléfono.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 43.22.270, 1989 c 380 y capítulo 49.46 ley RCW. 89-22-015 (Orden 89-15), § 296-131-015, archivado 24 de Octubre de 1989, en vigor 24 de Noviembre de 1989.]

WAC 296-131-017 Archivos de empleo. (1) Todos los empleadores mantendrán por lo menos tres años, un archivo con el nombre, dirección y ocupación de cada empleado, fechas de empleo, tarifa o tarifas de pago, cantidad pagada cada periodo de pago a cada empleado y las horas trabajadas. (2) Cada empleador debe tener los archivos descritos en la subsección (1) de esta sección disponibles para el director o el representante autorizado del director en cualquier momento para su inspección y transcripción o para su copiado. También para el empleado, cuando solicite su record de empleo, en un tiempo razonable.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 43.22.270, 1989 c 380 y capítulo 49.46 ley RCW. 89-22015 (Orden 89-15), § 296-131-017, archivado 24 de octubre de 1989, en vigor 24 de noviembre de 1989.]

WAC 296-131-020 Períodos de comida y de descanso. (1) Todos los empleados que trabajen por más de cinco horas recibirán un período para la comida de por lo menos treinta minutos. A los empleados que trabajen once o más horas en un día, se les permitirá por lo menos un período para la comida adicional de treinta minutos.

(2) A cada empleado se le debe dar un período de descanso de por lo menos diez minutos, pagados por el empleador, por cada período de cuatro horas de trabajo. Para propósitos de cómputo del salario mínimo en trabajos a destajo, el tiempo asignado a un empleado para períodos de descanso debe ser incluido en el número de horas por las cuales se paga el salario mínimo.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-037, § 296-131-020, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de agosto de 1990.]

WAC 296-131-100 Permisos para emplear menores de edad. (1) Dentro de tres días a partir del inicio del empleo de uno o más menores de edad, el empleador registrará con el departamento una solicitud para un permiso para emplear menores de edad. Cuando el supervisor de estándares de empleo determine que es válido, este permiso autorizará al empleador a emplear por un año cualquier número de trabajadores menores de edad en el lugar de trabajo especificado de acuerdo con las condiciones del permiso y las regulaciones establecidas en este capítulo.

(2) En todo momento el empleador debe emplear menores de edad de acuerdo con las regulaciones establecidas en este capítulo, sin importar que el empleador haya o no haya enviado al departamento la solicitud para un permiso para emplear menores de edad como se requiere en la subsección (1) de esta sección.

(3) El departamento dará a conocer anualmente los requisitos de este capítulo por medio de publicaciones y otros medios apropiados designados para ayudar a los empleadores a cumplir con la ley.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-038, § 296-131-100, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-105 Autorización de los padres y la escuela. (1) Un empleador de un menor de edad debe obtener anualmente una autorización por escrito de los padres del menor de edad antes de darle un empleo.

(2) Excepto cuando trabaje intermitentemente durante los fines de semana, el menor de edad que legalmente debe ir a la escuela y que esté trabajando durante el año escolar, debe obtener una autorización por escrito de su escuela, para trabajar un número específico de horas por día y por semana con un máximo permitido en la ley WAC 296-131-120, basado en una evaluación del impacto que el trabajo tendrá en el desempeño académico del estudiante. No se requiere autorización de la escuela para graduados de bachillerato (grado 12).

(3) Las autorizaciones de los padres y la escuela requeridas en este capítulo, serán elaboradas en formularios proporcionados por el departamento y se mantendrán en el archivo del empleador.

(4) No se requiere una autorización de los padres, ni de la escuela para menores de edad emancipados por una orden de la corte.

(5) Para propósitos de esta sección "trabajo intermitente durante el fin de semana" se define como trabajo durante el fin de semana programado para ser realizado después o antes del fin de la semana escolar anterior. El trabajo realizado después del inicio del siguiente día escolar no se considera trabajo intermitente de fin de semana y requiere autorización de la escuela. El trabajo realizado por mas de dos fines de semana por trimestre no es considerado trabajo intermitente de fin de semana.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-038, § 296-131-105, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-110 Exhibición. (1) Por lo menos una copia del permiso válido para emplear menores de edad se exhibirá en un lugar visible en el lugar de trabajo especificado en el permiso.

(2) También se exhibirá en un lugar visible en el lugar de trabajo especificado en el permiso, un póster informativo proveído por el departamento, describiendo en inglés y español los derechos de los trabajadores agropecuarios bajo este capítulo.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-038, § 296-131-110, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-115 Edad de empleo. Ningún menor de catorce años de edad será empleado en trabajos agropecuarios en ningún momento excepto por: Menores de edad de doce y trece años pueden ser empleados en la cosecha de bayas, bulbos y pepinos y en el cultivo manual de espinaca durante las semanas en que no haya escuela.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 49.30.030, 90-14-038, § 296-131-115, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-117 Salario mínimo - menores de edad. Excepto cuando se requiera un salario mínimo mayor por el estado de Washington o la ley federal:

(1) Todos los empleadores pagarán a cada empleado que tenga dieciséis o diecisiete años de edad, una tarifa de pago por hora igual a la tarifa por hora requerida por la ley RCW 49.46.020 para empleados de dieciocho años de edad o mayores, ya sea que se calcule por hora, comisión, a destajo u otra base, excepto cuando se determine de otra forma en este capítulo.

(2) Todos los empleadores pagarán a cada empleado que no haya cumplido los dieciséis años de edad, una tarifa de pago por hora no menor del ochenta y cinco por ciento de la tarifa por hora requerida en la ley RCW 49.46.020 para empleados de dieciocho años de edad o mayores, ya sea que se calcule por hora, comisión, a destajo u otra base, excepto cuando se determine de otra forma en este capítulo.

(3) Estas provisiones de salario mínimo no aplican cuando un estudiante menor de edad esté en un lugar de trabajo llevando a cabo una asignatura para experiencia de entrenamiento ocupacional directamente supervisada por un oficial de la escuela o un empleador bajo contrato con una escuela ni cuando no haya un beneficio aparente para el empleador con la presencia del estudiante menor de edad.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW 43.22.270, 49.46.020, y capítulos 43.22, 49.30, y 49.46 Ley RCW. 01-13-012, § 296-131-117, archivado 11 de junio de 2001, en vigor 12 de julio de 2001.]

WAC 296-131-120 Horas de trabajo para menores de edad en trabajo agrícola. (1) Menores de edad que legalmente deban asistir a la escuela, no serán empleados durante horas de escuela excepto con permiso especial de los oficiales de la escuela como se establece en la ley RCW 28A.27.010 y 28A.27.090.

(2)(a) Menores de dieciséis años de edad pueden trabajar hasta tres horas por día en días de escuela, hasta ocho horas por día en días que no hay escuela y hasta veintinueve horas por semana durante las semanas con escuela. Los menores de dieciséis años de edad pueden trabajar hasta ocho horas al día y hasta cuarenta horas por semana durante las semanas sin escuela.

(b) Excepto que se establezca de otra forma, en los días con escuela, menores de dieciséis años de edad no serán empleados antes de las 7:00 a.m., ni después de las 8:00 p.m. En los días sin escuela, menores de dieciséis años de edad no serán empleados antes de las 5:00 a.m. ni después de las 9:00 p.m. En los días con escuela, menores de dieciséis años de edad empleados en trabajo agrícola con animales o en cuyo empleo en producción de cosechas requiera atención diaria a la irrigación, pueden ser empleados empezando a las 6:00 a.m.

(3)(a) Menores de edad que tengan dieciséis y diecisiete años de edad pueden trabajar hasta veintiocho horas por semana, hasta cuatro horas por día en días de escuela y hasta ocho horas en días que no hay

escuela durante las semanas con escuela. Menores de edad que tengan dieciséis y diecisiete años de edad pueden trabajar hasta diez horas por día y hasta cincuenta horas por semana en las semanas sin escuela. Menores de edad que tengan dieciséis y diecisiete años de edad pueden trabajar hasta sesenta horas por semana en la cosecha mecánica de chícharos, trigo y heno durante las semanas sin escuela.

(b) Menores de edad que tengan dieciséis y diecisiete años de edad no trabajarán antes de las 5:00 a.m. ni después de las 10:00 p.m. Menores de edad que tengan dieciséis y diecisiete años de edad no trabajarán después de las 9:00 p.m. por más de dos noches consecutivas que precedan un día de escuela.

(4) Excepto por los menores de edad empleados en la producción de lácteos o ganado, en la cosecha de heno o aquellos empleados en la producción de cosechas que requieran atención diaria a la irrigación, ningún menor de edad será empleado por más de seis días en una semana.

(5) Las disposiciones de esta sección no aplicarán a menores de dieciséis años de edad y mayores que puedan demostrar la emancipación ya sea (a) proveyendo un certificado de matrimonio como prueba de matrimonio o (b) proveyendo un acta de nacimiento que nombre al menor de edad como padre o madre. Copias de estos documentos deben ser retenidos por el empleador por un año, de acuerdo a los requerimientos de la [ley WAC 296-131-130](#).

[Autoridad estatutaria: [Ley RCW 49.30.030](#) y [43.22.310](#), 92-15-099, § 296-131-120, archivado 20 de julio de 1992, en vigor 20 de agosto de 1992. Autoridad estatutaria: [Ley RCW 49.30.030](#), 90-14-038, § 296-131-120, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-125 Trabajo prohibido y peligroso. (1) El trabajo en las siguientes ocupaciones agrícolas está prohibido para menores de dieciséis años de edad:

- (a) Operar un tractor de más de 20 PTO caballos de fuerza o conectar o desconectar una herramienta o alguna de sus partes.
- (b) Operar o ayudar a operar (incluyendo arrancar, parar, ajustar, alimentar o cualquier otra actividad que involucre contacto físico asociado con esta operación) de cualquiera de las siguientes máquinas:
 - (i) Recolectora de maíz, algodón o de granos, segadora de heno, cosechadora de forraje, empacadora de heno, excavadora de papas, envainadora móvil de chícharos;
 - (ii) Molino alimentador, secadora de cosecha, calentador de forraje, taladro transportador (barrena) o el mecanismo para descargar de un remolque o camioneta de tipo sin gravedad con auto descarga; o
 - (iii) Excavadora de poder posterior al hoyo, manejador de poder posterior o timón de tipo rotatorio fijo.
- (c) Operar o ayudar a operar (incluyendo arrancar, parar, ajustar, alimentar o cualquier otra actividad que involucre contacto físico asociado con la operación) de cualquiera de las siguientes máquinas:
 - (i) Equipo para mover tierra o hacer zanjas;
 - (ii) Montacargas; o
 - (iii) Cosechadora de papas.
- (d) Trabajar en una granja en un corral o establo ocupado por un:
 - (i) Toro, cerdo o caballo mantenidos con propósito de reproducción; o
 - (ii) Cerda con lechones o vaca con becerros recién nacidos (con el cordón umbilical presente)
- (e) Talar, tronzar, arrastrar, cargar o descargar árboles para madera con un diámetro de más de seis pulgadas.
- (f) Trabajar sobre una escalera o andamio (pintando, reparando o construyendo estructuras, podando árboles, recogiendo frutas, etc.) a una altura mayor de veinte pies.
- (g) Manejar un autobús, camión o automóvil transportando pasajeros o transportarse en un tractor como pasajero o ayudante.
- (h) Trabajar dentro de:
 - (i) Un almacén de fruta, forraje o granos diseñado para retener una atmósfera con deficiencia de oxígeno o una atmósfera tóxica.
 - (ii) Un silo vertical dentro de las dos semanas posteriores a que se haya añadido el ensilado o cuando algún aparato de descarga esté en posición para su operación;
 - (iii) Una fosa de estiércol; o
 - (iv) Un silo horizontal cuando se esté operando un tractor para empacar.

- (i) Trabajar en cualquier ocupación de manufactura.
- (j) Trabajar en cualquier operación de procesado incluyendo el proceso de comida.
- (k) Trabajar en transportación, depósito, almacenaje o construcción.
- (l) Trabajar dentro o cerca de cuartos de motor o caldera.
- (m) Trabajar en congeladores, enfriadores de carne y cualquier trabajo en preparación de carne para venta. (Envoltura, sellado, etiquetado, pesar, poner precios y almacenaje están permitidos si el trabajo se desempeña fuera de las áreas de preparación y corte de carne.)
- (2) Está prohibido para todos los menores de edad el trabajo en las siguientes ocupaciones agrícolas:
 - (a) Manejar, mezclar, cargar o aplicar (incluyendo lavar y descontaminar equipo, desechar contenedores vacíos o servir como regulador de tráfico con bandera para aplicaciones aéreas) químicos para agricultura clasificados bajo la Ley Acto Federal de Insecticida, Funguicida y Raticida (7 U.S.C. 135 et seq.) con Categoría I de toxicidad, identificada con la palabra "poison" o "veneno" y "la calavera y los huesos cruzados" en la etiqueta; o Categoría II de toxicidad, identificada por la palabra "warning" o "aviso" en la etiqueta.
 - (b) Manejar o usar un agente detonador incluyendo pero sin limitar: dinamita, pólvora, nitrato de amonio, detonadores y cordón detonante.
 - (c) Transportar, transferir o aplicar anhídrido de amonio.
 - (d) Trabajar usando sierras circulares, de banda o de cadena, máquinas de poder para trabajar con madera, máquinas de poder para moldear metal, hacer perforaciones y esquiladoras y guillotinas.
 - (e) Trabajar en actividades que involucren matar animales, empacar, procesar o rendir carne.
 - (f) Trabajar en actividades que involucren derribo o demolición.
 - (g) Trabajar en actividades relacionadas con el techado.
 - (h) Trabajar en actividades relacionadas con excavación mecánica.
 - (i) Trabajar en algún lugar donde haya huelga o paro patronal.
- (3) El trabajo prohibido en la subsección (1) de esta sección no aplica al trabajo de ningún menor de edad estudiante-aprendiz como actividad vocacional agropecuaria en ninguna de las ocupaciones descritas en la subsección (1)(a),(b),(c),(d),(e) o (f) de esta sección cuando se cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:
 - (a) El estudiante-aprendiz está inscrito en un programa de capacitación educativo vocacional agrícola bajo una autoridad estatal o local reconocida o en un programa substancialmente similar conducido por una escuela privada;
 - (b) El estudiante-aprendiz está empleado bajo un acuerdo por escrito que establece que el trabajo del estudiante-aprendiz es debido a su capacitación; que dicho trabajo es intermitente, por períodos de tiempo cortos y bajo la supervisión directa y estricta de una persona calificada con experiencia; que la escuela dará instrucción en seguridad y será correlacionada con la capacitación que el empleador proporcione en el trabajo; que se preparará un horario progresivo y organizado para los procesos del trabajo que realizará.
 - (c) Dicho acuerdo por escrito contiene el nombre del estudiante-aprendiz, y es firmado por el empleador y por una persona autorizada para representar a la autoridad educativa o escuela; y
 - (d) Copias de cada uno de dichos acuerdos se mantiene en un archivo por la autoridad educativa o escuela y por el empleador.
- (4) El trabajo prohibido en la subsección (1) de esta sección no aplica al trabajo de cualquier menor de edad en las ocupaciones para las cuales el menor de edad haya completado exitosamente uno o más programas federales de capacitación descritos en C.F.R 29 sección 570.72(b) y que haya recibido capacitación por parte del empleador en la operación adecuada y segura del equipo específico que se usará, que sea supervisado estricta y continuamente por el empleador donde sea factible o donde no sea factible, en trabajo tal como cultivo, que su seguridad sea verificada por el empleador por lo menos a media mañana, a medio día y a media tarde o durante la primera y segunda mitad del día de trabajo, lo que sea mas frecuente.
- (5) El trabajo prohibido en la subsección (1) de esta sección no aplica al trabajo de cualquier menor de edad en las ocupaciones para las cuales el menor de edad haya completado exitosamente uno o más programas

vocacionales agropecuarios descritos en C.F.R. 29 sección 570.72(c) y que haya recibido capacitación por parte del empleador en la operación adecuada y segura del equipo específico que se usará, que sea supervisado estricta y continuamente por el empleador donde sea factible o donde no sea factible, en trabajo tal como cultivo, que su seguridad sea verificada por el empleador por lo menos a media mañana, a medio día y a media tarde o durante la primera y segunda mitad del día de trabajo, lo que sea más frecuente.

(6) No se permitirá a ningún menor de edad viajar en un vehículo o trabajar en las cercanías en donde un vehículo sea manejado por cualquier persona menor de dieciséis años o que no posea una licencia de conducir válida.

(7) Ningún menor de edad será empleado en trabajo agrícola en la cosecha de ningún cultivo en el que se hayan aplicado los químicos descritos en la subsección (2)(a) de esta sección, antes de la expiración del período previo a la cosecha o durante catorce días después de la aplicación si no se estableció un período previo a la cosecha.

(8) Si, con base en una inspección o investigación, el director o el representante del director cree que un empleador está violando esta sección, creando un peligro por el que haya una probabilidad considerable de muerte o daño físico serio de un empleado menor de edad, el director o su representante puede emitir inmediatamente, una orden bajo la ley RCW 34.05.479 restringiendo la condición, práctica, método, proceso o medios que estén creando el peligro y suspender el permiso de autorización del empleador para emplear menores de edad, hasta que se haya tomado acción para evitar, corregir o eliminar el peligro.

(9) Se puede obtener una copia de las regulaciones federales mencionadas en las subsecciones (4) y (5) de esta sección, pidiéndola al departamento.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW49.30.030. 90-14-038, § 296-131-125, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990].

WAC 296-131-126 Carga. El empleador instruirá a los menores de edad sobre técnicas de carga correctas antes de que comiencen a trabajar, cuando sea parte normal de las responsabilidades del empleado cargar, acarrear, empujar o jalar objetos de mas de veinte libras. El empleador debe exhibir un póster desarrollado por el departamento que ilustra las técnicas correctas para levantar cargas.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW49.30.030. 90-14-038, § 296-131-126, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-130 Contabilidad. Adicionalmente a los registros requeridos bajo la ley WAC 296-131-017, un empleador es responsable de obtener y mantener en archivo por un año la siguiente información concerniente a cada empleado menor de edad:

(1) Prueba de edad por medio de una copia de uno de los siguientes documentos: Acta de nacimiento, licencia de manejo, registro de bautizo, registro de Biblia, póliza de seguro de por lo menos un año de antigüedad indicando la fecha de nacimiento, documento del padre o tutor con testigo o una verificación de elegibilidad de empleo federal (Formulario I-9);

(2) Autorización de los padres requerida por la ley WAC 296-131-105,

(3) Autorización de la escuela requerida por la ley WAC 296-131-105,

(4) Documentación de emancipación como se provee en la ley WAC 296-131-120 (5).

Cada empleador debe tener los archivos descritos en esta sección disponibles para el director o el representante autorizado del director en cualquier momento para su inspección y transcripción o para su copiado. Los archivos también deben estar disponibles para el empleado, cuando solicite su record de empleo, en un tiempo razonable.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW49.30.030 y 43.22.310. 92-15-099, § 296-131-130, archivado 20 de julio de 1992, en vigor 20 de agosto de 1992. Autoridad estatutaria: RCW 49.30.030. 9014-038, § 296-131-130, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-135 Revocación de permisos. (1) El departamento puede revocar el permiso de cualquier empleador para emplear menores de edad al tener pruebas de que las condiciones de su expedición no están siendo cumplidas o que existen otras condiciones que ponen en riesgo la salud, seguridad o bienestar del menor de edad.

(2) El departamento puede negar la emisión o renovación de un permiso para emplear menores de edad. Si el departamento niega la emisión o renovación de un permiso, enviará al empleador una notificación de rechazo. La notificación de rechazo explicará las razones para el rechazo del permiso. El departamento puede negar una renovación de permiso si las condiciones de su expedición inicial no están siendo cumplidas.

(3) Cualquier empleador agraviado por una acción tomada por el departamento bajo esta sección puede apelar la acción o decisión registrado una notificación de la apelación al director dentro de treinta días a partir de la acción o decisión del departamento. Al recibir una apelación, se programará una audiencia de acuerdo con el capítulo 34.05 de la ley RCW. El director emitirá todas las órdenes finales después de la audiencia. Las órdenes finales están sujetas a apelación de acuerdo con el capítulo 34.05 de la ley RCW. Las órdenes que no sean apeladas durante el período de tiempo especificado en el capítulo 34.05 de la ley RCW son finales y obligatorias.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW49.30.030. 90-14-038 § 296-131-135, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990.]

WAC 296-131-140 Excépciones. (1) Al recibir una aplicación por escrito de algún empleador u organización que represente empleadores y cuando se muestre una buena causa, se puede emitir una excepción permitiendo el empleo de menores de edad, que de otra forma estaría prohibido por la ley WAC 296-131-120 o 296-131-125. El empleador o la organización que representa empleadores notificará por escrito a los empleados para que puedan someter sus puntos de vista al departamento sobre cualquier excepción solicitada.

(2) El departamento puede dar la oportunidad de una presentación oral del aplicante y cualquier empleado involucrado o representantes del empleado, cuando de las circunstancias de la aplicación lo justifiquen.

(3) "Buena causa" significa, pero no está limitada a, aquellas situaciones en las que el empleador demuestre que (a) el otorgamiento de la excepción no tendrá un efecto dañino en la salud y seguridad o bienestar de los empleados menores de edad involucrados; (b) el otorgamiento de la excepción no tendrá un efecto que deteriore la asistencia a la escuela o el aprovechamiento académico de los menores de edad; y (c) la excepción es necesaria para alcanzar los requerimientos normales de cultivo y cosecha.

(4) En respuesta a una emergencia climática y al recibir la aplicación de un empleador o de una organización que represente empleadores el director o el representante autorizado del director puede otorgar una excepción permitiendo el empleo de menores de edad que de otra forma estaría prohibido bajo estas reglas.

[Autoridad estatutaria: Ley RCW49.30.030 . 90-14-038, § 296-131-140, archivado 29 de junio de 1990, en vigor 1 de noviembre de 1990]