

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE H-2A PROGRAM

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in agriculture (H-2A WORKERS) only if the employment of U.S. workers would not be adversely impacted. To ensure that U.S. workers are not adversely impacted, *H-2A WORKERS* and *OTHER WORKERS employed on an H-2A work contract or by an H-2A employer in the same agricultural work as the H-2A workers* have the following rights:

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information prior to getting a visa and no later than on the first day of work
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least twice per month at the rate stated in the work contract
- To be informed, in writing, of all **DEDUCTIONS** (not otherwise required by law) that will be made from the worker's paycheck
- To receive an itemized, written **STATEMENT OF EARNINGS** (pay stub) for each pay period
- To be guaranteed employment for at least **THREE-FOURTHS (75%)** of the total hours promised in the work contract

TRANSPORTATION

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the work contract period, reimbursed for reasonable costs incurred to the place of employment for transportation and subsistence (lodging incurred on the employer's behalf and meals)
- Upon completion of the work contract, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- For workers living in employer-provided housing, to be provided **TRANSPORTATION**, at no cost to the worker, between the housing and the worksite
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards, be properly insured, and be operated by licensed drivers

HOUSING

- For any worker who is not reasonably able to return to his/her residence within the same day, to be provided **HOUSING AT NO COST**
- Employer-provided housing must meet applicable safety standards
- Workers who live in employer-provided housing must be offered three meals per day at no more than a DOL-specified cost, or provided free and convenient cooking and kitchen facilities

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided state **WORKERS' COMPENSATION** insurance or its equivalent
- To be provided, at no cost, all **TOOLS, SUPPLIES, and EQUIPMENT** required to perform the assigned duties
- **TO BE FREE FROM DISCRIMINATION or DISCHARGE** for filing a complaint, testifying, or exercising your rights in any way or helping others to do so
- Employers **MUST** comply with all other applicable laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)
- Employers and their agents, including foreign recruiters, or anyone working on behalf of the employer, **MUST NOT** receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2A certification (such as application and recruitment fees)
- Employers **MUST** display this poster where employees can readily see it
- Employers **MUST NOT** lay off or displace similarly employed U.S. workers within 60 days of the date of need for H-2A workers
- Employers **MUST** hire any eligible U.S. worker who applies during the first 50 percent of the approved work contract period

Workers who believe their rights under the program have been violated may file confidential complaints.



For additional information:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.DOL.GOV/WHD



DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2A

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en agricultura (Trabajadores H-2A) siempre y cuando no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU. Para asegurarse de que no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU, **TRABAJADORES H-2A** y **OTROS TRABAJADORES empleados en el contrato de trabajo H-2A o por un empleador H-2A en el mismo trabajo agrícola como trabajadores H-2A** tienen los siguientes derechos:

- DECLARACIÓN**
- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen
 - Recibir esta información antes de conseguir un visado y no más tarde del primer día de trabajo
 - Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador
- SALARIOS**
- Que se le **PAGUE** por lo menos dos veces al mes de acuerdo con la tasa especificada en el contrato de trabajo
 - Que se le informe, por escrito, de todas las **DEDUCCIONES** (no exigidas de otro modo por ley) que se harán del cheque de pago del trabajador
 - Recibir una **DECLARACIÓN DE INGRESOS** (talón de pago) escrita y detallada para cada período de pago
 - Que se le garantice empleo por lo menos de **TRES CUARTOS (75%)** del total de horas prometidas en el contrato de trabajo
- TRANSPORTE**
- Que se le proporcione o, al cumplir con 50 por ciento del período de trabajo contratado, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación al lugar de empleo (alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas)
 - Al terminar el contrato de trabajo, que se le proporcione o que se le pague transporte de regreso y alimentación
 - Para trabajadores que viven en viviendas proporcionadas por el empleador, que se le provea **TRANSPORTE**, sin ningún costo al trabajador, entre la vivienda y el sitio de empleo
 - Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables, ha de estar asegurado correctamente y ha de ser operado por un conductor licenciado
- VIVIENDA**
- Para cualquier trabajador que no pueda regresar razonablemente a su domicilio durante el mismo día, se le tiene que proporcionar **VIVIENDA SIN COSTO ALGUNO**
 - La vivienda proporcionada por el empleador tiene que cumplir con las normas de seguridad aplicables
 - Al trabajador que vive en una vivienda proporcionada por el empleador se le tiene que ofrecer tres comidas por día y que no cuesten más del costo especificado por DOL, o que se le provea las comodidades para poder cocinar y de una cocina
- DISPOSICIONES ADICIONALES**
- Que se le provea seguro de **INDEMNIZACIÓN ESTATAL PARA TRABAJADORES**, o su equivalente
 - Que se le provea, sin ningún costo, todas las **HERRAMIENTAS, SUMINISTROS y EQUIPO** exigidos para desempeñar cargos asignados
 - **ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN** o **DESPIDO** por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo
 - Todo empleador **TIENE** que cumplir con todas las otras leyes aplicables (incluso la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)
 - Ningún empleador ni sus agentes, incluso reclutadores extranjeros, o cualquiera que trabaje en nombre del empleador, **PUEDEN** recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2A (tal como honorarios de solicitud y de reclutamiento)
 - Todo empleador **TIENE** que exhibir este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente
 - **NINGÚN** empleador **PUEDE** desemplear o desplazar a trabajadores de EEUU semejantemente empleados 60 días o menos antes de la fecha que se necesiten trabajadores H-2A
 - Todo empleador **TIENE** que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite durante el primer 50 por ciento del período de trabajo en el contrato aprobado

Todo trabajador que crea que sus derechos hayan sido violados bajo este programa puede presentar una demanda confidencial.



Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627



U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Notice

Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act

This federal law requires agricultural employers, agricultural associations, farm labor contractors and their employees to observe certain labor standards when employing migrant and seasonal farmworkers unless specific exemptions apply. Further, farm labor contractors are required to register with the U.S. Department of Labor.

Migrant and Seasonal Farmworkers Have These Rights

- To receive accurate information about wages and working conditions for the prospective employment
- To receive this information in writing and in English, Spanish or other languages, as appropriate
- To have the terms of the working arrangement upheld
- To have farm labor contractors show proof of registration at the time of recruitment
- To be paid wages when due
- To receive itemized, written statements of earnings for each pay period
- To purchase goods from the source of their choice
- To be transported in vehicles which are properly insured and operated by licensed drivers, and which meet federal and state safety standards
- For migrant farmworkers who are provided housing
 - * To be housed in property which meets federal and state safety and health standards
 - * To have the housing information presented to them in writing at the time of recruitment
 - * To have posted in a conspicuous place at the housing site or presented to them a statement of the terms and conditions of occupancy, if any

Workers who believe their rights under the act have been violated may file complaints with the department's Wage and Hour Division or may file suit directly in federal district court. The law prohibits employers from discriminating against workers who file complaints, testify or in any way exercise their rights on their own behalf or on behalf of others. Complaints of such discrimination must be filed with the division within 180 days of the alleged event.

For further information, get in touch with the nearest office of the Wage and Hour Division, listed in most telephone directories under the U.S. Government, Department of Labor.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/whd



The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

Aviso

Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura

Esta ley federal exige que los patrones agrícolas, las asociaciones agrícolas, los contratistas de mano de obra agrícola (o troqueros), y sus empleados cumplan con ciertas normas laborales cuando ocupan a los trabajadores migrantes y temporales en la agricultura, a menos que se apliquen excepciones específicas. Los contratistas, o troqueros, tienen además la obligación de registrarse con el Departamento del Trabajo.

Los Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura Tienen los Derechos Siguietes

- Recibir detalles exactos sobre el salario y las condiciones de trabajo del empleo futuro
- Recibir estos datos por escrito en inglés, en español, o en otro idioma que sea apropiado
- Cumplimiento de todas las condiciones de trabajo como fueron presentadas cuando se les hizo la oferta de trabajo
- Al ser reclutados para un trabajo, ver una prueba de que el contratista se haya registrado con el Departamento del Trabajo
- Cobrar el salario en la fecha fijada
- Recibir cada día de pago un recibo indicando el salario y la razón de cualquier deducción
- Comprar mercancías al comerciante que ellos escojan
- Ser transportados en vehículos que tengan seguros adecuados y que hayan pasado las inspecciones federales y estatales de seguridad, y conducidos por choferes que tengan permisos de manejar
- Las garantías para los trabajadores migrantes a quienes se les proporcionen viviendas o alojamiento
 - * Viviendas que satisfazan los requisitos federales y estatales de seguridad y de sanidad
 - * Al ser reclutados, recibir por escrito informes sobre las viviendas y su costo
 - * Recibir de su patron un aviso escrito explicando las condiciones de ocupación de la vivienda, o que tal aviso esté colocado en un lugar visible de la vivienda

Los trabajadores que crean haber sufrido una violación de sus derechos pueden presentar sus quejas a la División de Salarios y Horas o pueden presentar una demanda directamente a los tribunales federales. La ley prohíbe cualquier discriminación o sanción hacia los trabajadores que presenten tales quejas, que hagan declaraciones, o que reclamen de cualquier manera sus derechos, sea a beneficio de sí mismos o a beneficio de otros. Hay que presentar las quejas de discriminación o de sanción a la división dentro de 180 días del suceso.

En caso de que necesite más información, comuníquense con la oficina de la División de Salarios y Horas más cercana, que aparece en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el título U.S. Government, Department of Labor.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/whd



La ley exige que los patrones fijen este aviso en un lugar donde puedan verlo fácilmente los trabajadores.