Normas Laborales en la Agricultura

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

dol.gov/whd
1-866-4US-WAGE

Descargo de Responsabilidad

Esta presentación pretende ser sólo información general y no tiene la fuerza de opinión legal.

El Departamento de Trabajo está proporcionando esta información como un servicio público. Esta información y materiales relacionados se presentan para dar al público acceso a la información sobre los programas del Departamento de Trabajo. Debe tener en cuenta que, si bien tratamos de mantener la información oportuna y precisa, a menudo habrá un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y la modificación de estas páginas. Por lo tanto, no hacemos garantías expresas o implícitas. El *Registro Federal* y el *Código de Reglamentos Federales* siguen siendo la fuente oficial de información reglamentaria publicada por el Departamento de Trabajo. Haremos todo lo posible para mantener esta información actualizada y corregir los errores que se nos presenten.

Responsabilidades de Cumplimiento de los Empleadores Agrícolas

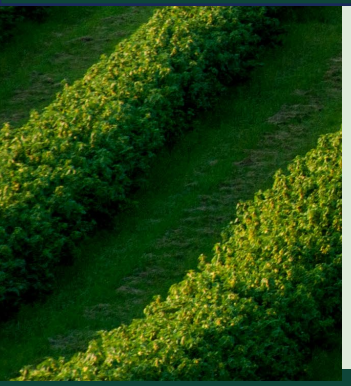
Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)

Ley de Proteccíon a los Trabajadores Migrantes y de Temporada (MSPA)

Saneamiento en el Campo

Trabajadores Agrícolas Temporales H-2A

Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)



Agricultura en los temas de FLSA

Esta parte de la presentación incluirá:

- Definiciones de agricultura primaria y secundaria
- Cobertura FLSA
- Relación laboral
- Salario mínimo y horas extras
- Registros obligatorios a conservar
- Exenciones de FLSA
- Empleo conjunto
- Principios de cumplimento
- Empleo juvenil

La Agricultura en la FLSA

Significado Principal: Incluye la agricultura en todas sus ramas y, entre otras cosas, comprende el cultivo y labranza del suelo, la lechería, la producción, cultivo, crecimiento y cosecha de cualquier producto agrícola u hortícola

Significado Secundario: Incluye cualquier práctica realizada por un agricultor o en una finca como parte de las actividades agrícolas o directamente relacionada con las operaciones agrícolas

Cobertura

La cobertura se refiere a si un negocio o trabajador está sujeto a la FLSA.

- **Cubierto** significa que está sujeto a la Ley.
- **No cubierto** significa que no está sujeto a la Ley.

Dos Tipos de Cobertura

Cobertura por Empresa
Si una empresa (negocio) está cubierta, **todos los empleados** (a menos que estén específicamente exentos) tienen derecho a las protecciones de la FLSA.

Cobertura Individual
Incluso si la empresa **no está cubierta**, **los empleados individuales** pueden estar cubiertos y tener derecho a las protecciones de la FLSA.

Cobertura por Empresa

La empresa tiene:

- Al menos dos (2) empleados que producen Bienes para el comercio interstatal; **Y**
- Al menos 500,000 dólares al año en ingresos brutos.

Si se cumplen estas dos condiciones, entonces todos los empleados están cubiertos

Cobertura Individual

Trabajadores que están involucrados en:

- Comercio interestatal; o
- Producción de bienes para el comercio; o
- Procesos u ocupaciones estrechamente relacionados y directamente esenciales para dicha producción.

Relación Laboral bajo la FLSA

- Si un “contratista de mano de obra agrícola” es un empleado:
  - Todos sus trabajadores son empleados del empleador; y el empleador debe cumplir con todas las obligaciones establecidas por la FLSA

- Si un “contratista de mano de obra agrícola” es un contratista independiente legítimo:
  - La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) debe considerar si el “empleador” emplea conjuntamente a los trabajadores

Salario Mínimo bajo la FLSA

Se debe pagar un salario mínimo de $7.25 por hora, independientemente del método de pago:

- Por hora
- Por pieza
- Por tarea
- Por día
- Salario fijo

Ejemplo del Salario Mínimo bajo la FLSA

Tarifa regular = salarios ganados divididos por horas trabajadas

Ejemplo:

300 cajas por semana

$1.25 por caja

50 horas trabajadas

$375 ÷ 50 horas = $7.50 por hora

Créditos Salariales

La alimentación y el alojamiento pueden considerarse como salario si:

1. El crédito no excede el costo real, y
2. El crédito no incluye una ganancia
3. El empleador no puede tomar un crédito cuando no se incurre en ningún costo.

Deducciones No Permitidas

No se permiten deducciones del salario si:

1. La deducción es por un artículo que beneficia principalmente al empleador
2. La deducción reduce las ganancias del empleado por debajo del salario mínimo establecido por la FLSA
3. La deducción se aplica al pago de horas extras

Pago de Horas Extras

Trabajadores que están involucrados en:

- Ciertas plantas de empaque o procesamiento donde los bienes se procesan para más de un agricultor
- Operaciones minoristas fuera de la granja (por ejemplo, puntos de venta de guardería)
- Trabajo de reforestación

Exenciones

Los empleados cubiertos por la FLSA pueden, en algunos casos, estar exentos de ciertos requisites de la ley.

Exenciones de Salario Mínimo y Horas Extras bajo la FLSA

Los requisitos salariales no aplican cuando:

- El empleador no utilizó más de 500 días-hombre de mano de obra agrícola en ningún trimestre calendario del año anterior
- El trabajador es cónyuge, padre, hijo, hermano o hermana del propietario
- El trabajador local de cosecha manual, pagado por pieza, trabajó menos de 13 semanas en el último año calendario

Exención de Horas Extras bajo la FLSA

- Los trabajadores empleados exclusivamente en labores agrícolas (bajo la definición de la FLSA) **no están obligados a recibir pago de horas extras**.

- Ejemplos incluyen: trabajadores de campo, operadores de tractores, cargadores, conductores y personal de oficina agrícola.

- Se debe pagar horas extras cuando un empleado realiza tanto trabajo exento como no exento en la misma semana laboral.

Registro de Datos bajo la FLSA

Los registros que deben mantenerse para cada empleado incluyen:

- Nombre, dirección y número de seguro social
- Fecha de nacimiento para cualquier persona menor de 19 años
- Horas trabajadas por día y por semana
- Tarifa de pago
- Salarios brutos

Problemas Comunes

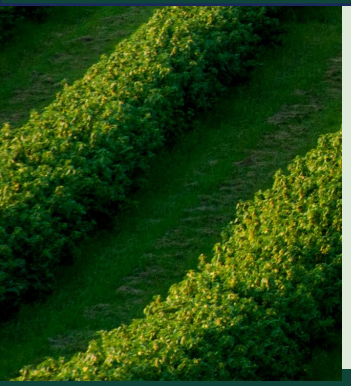
Los empleados que reciben pago por pieza pueden caer por debajo del salario mínimo

Las deducciones por herramientas, suministros, deterioro o roturas pueden hacer que los empleados ganen menos del salario mínimo

Los empleados tienen derecho a pago de horas extras en semanas en las que empacan productos de múltiples fincas

Los empleados tienen derecho a pago de horas extras en semanas en las que realizan labores de venta al por menor

Empleo Juvenil



Empleo Juvenil en la Agricultura

Las normas para el empleo juvenil en la agricultura difieren de las aplicables a trabajos no agrícolas.

Normas de Edad Mínima en la Agricultura

- Personas de 16 años o más pueden trabajar en cualquier trabajo agrícola en cualquier momento.
- Personas de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en trabajos que no sean declarados peligrosos por el Secretario de Trabajo.
- Personas de 12 y 13 años pueden trabajar fuera del horario escolar en trabajos no peligrosos en fincas que también empleen a sus padres o con consentimiento escrito de los padres.

Normas de Edad Mínima en la Agricultura, cont.

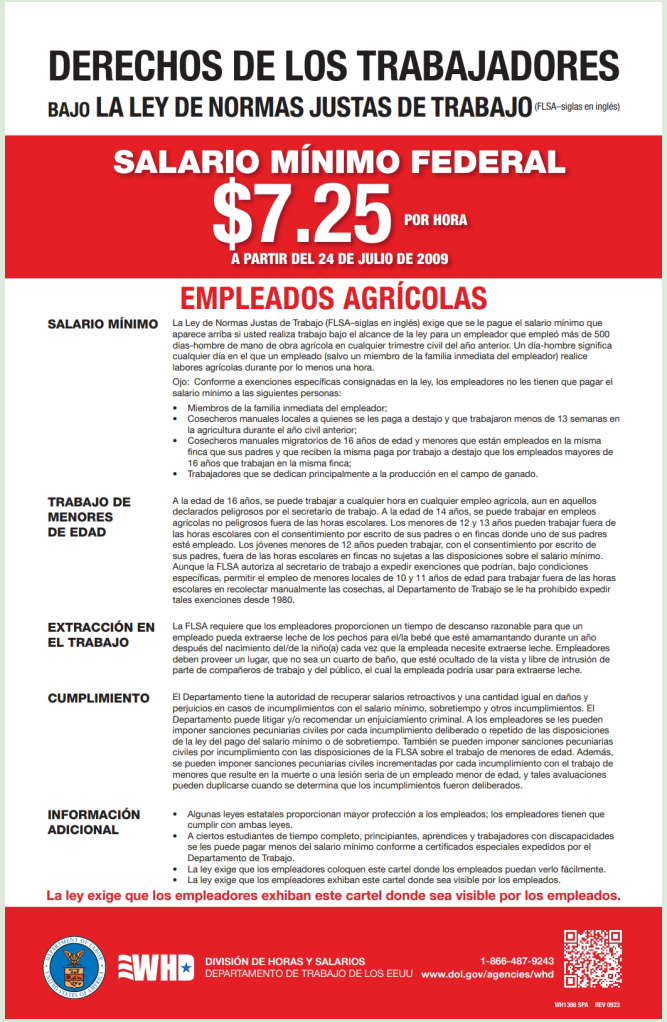
- **Menores de 12** años pueden trabajar fuera del horario escolar en trabajos no peligrosos con el consentimiento de los padres, pero solo en fincas donde ninguno de los empleados esté sujeto a los requisitos de salario mínimo de la FLSA.

- **Los jóvenes locales de 10 y 11** años pueden realizar cosechas manuales de cultivos de temporada corta fuera del horario escolar por no más de 8 semanas entre el 1 de junio y el 15 de octubre, siempre que sus empleadores hayan obtenido exenciones especiales del Secretario de Trabajo.

- **Los jóvenes de cualquier edad** pueden trabajar en cualquier momento y en cualquier trabajo en una finca propiedad u operada por sus padres.

Aviso de Derechos de los Trabajadores bajo la FLSA

- Todo empleador que tenga a su cargo a cualquier empleado sujeto a la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) debe colocar un cartel de Derechos de los Trabajadores en su lugar de trabajo.
- El cartel que se muestra aquí es específico para empleados agrícolas.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS AGRÍCOLAS

SALARIO MÍNIMO

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA–siglas en inglés) exige que se le pague el salario mínimo que aparece arriba si usted realiza trabajo bajo el alcance de la ley para un empleador que empleó más de 500 días-hombre de mano de obra agrícola en cualquier trimestre civil del año anterior. Un día-hombre significa cualquier día en el que un empleado (salvo un miembro de la familia inmediata del empleador) realice labores agrícolas durante por lo menos una hora.

Ojo: Conforme a exenciones específicas consignadas en la ley, los empleadores no les tienen que pagar el salario mínimo a las siguientes personas:

- Miembros de la familia inmediata del empleador;
- Cosecheros manuales locales a quienes se les paga a destajo y que trabajaron menos de 13 semanas en la agricultura durante el año civil anterior;
- Cosecheros manuales migratorios de 16 años de edad y menores que están empleados en la misma finca que sus padres y que reciben la misma paga por trabajo a destajo que los empleados mayores de 16 años que trabajan en la misma finca;
- Trabajadores que se dedican principalmente a la producción en el campo de ganado.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

A la edad de 16 años, se puede trabajar a cualquier hora en cualquier empleo agrícola, aun en aquellos declarados peligrosos por el secretario de trabajo. A la edad de 14 años, se puede trabajar en empleos agrícolas no peligrosos fuera de las horas escolares. Los menores de 12 y 13 años pueden trabajar fuera de las horas escolares con el consentimiento por escrito de sus padres o en fincas donde uno de sus padres esté empleado. Los jóvenes menores de 12 años pueden trabajar, con el consentimiento por escrito de sus padres, fuera de las horas escolares en fincas no sujetas a las disposiciones sobre el salario mínimo. Aunque la FLSA autoriza al secretario de trabajo a expedir exenciones que podrían, bajo condiciones específicas, permitir el empleo de menores locales de 10 y 11 años de edad para trabajar fuera de las horas escolares en recolectar manualmente las cosechas, al Departamento de Trabajo se le ha prohibido expedir tales exenciones desde 1980.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Algunas leyes estatales proporcionan mayor protección a los empleados; los empleadores tienen que cumplir con ambas leyes.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, principiantes, aprendices y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos del salario mínimo conforme a certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.
- La ley exige que los empleadores coloquen este cartel donde los empleados puedan verlo fácilmente.
- La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1398 SPA REV 0923

Materiales de Asistencia para el Cumplimiento de la FLSA en la Agricultura

- Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)
- 29 CFR Parte 780
- Hoja Informativa #12 Empleadores Agrícolas bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)
- Hoja Informativa #40 Leyes Federales sobre el Trabajo de Menores en Trabajo Agrícolas

FLSA

29 CFR Part 780

Fact Sheet #12

Fact Sheet #40

Ley de Protección al Trabajador Migrante y de Temporada Agrícola (MSPA)

MSPA Temas

Esta parte de la presentación incluirá:

- MSPA cobertura
- Terminos claves (por ejemplo, empleador agrícola, asociación agrícola, proveedor de vivienda)
- Actividades de contratación con nombre
- MSPA exenciones
- Requisitos de registro
- Relación laboral
- Empleo conjunto y responsabilidad conjunta

Propósito de la MSPA

Protege a los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada mediante el establecimiento de normas para su empleo.

Trabajadores Agrícolas bajo la MSPA

Trabajador Migrante

- Trabaja en la agricultura de forma temporal o estacional
- Se requiere que esté ausente durante la noche de su residencia permanente

Trabajador de temporada

- Trabaja en la agricultura de forma temporal o estacional
- **No** se requiere que pase la noche fuera de su residencia permanente (residente local)
- Realiza trabajo de campo o es transportado diariamente (viaje diario)

Cobertura de la MSPA

Existen responsabilidades legales para cinco categorías de "personas":

- Contratista de mano de obra agrícola (FLC)
- Empleador agrícola (AGER)
- Asociación agrícola (AGAS)
- Proveedor de vivienda (HP)
- Usuario

Cobertura de la MSPA y Contratistas de Mano de Obra Agrícola (FLC)

Los contratistas de mano de obra agrícola (FLC, por sus siglas en inglés) están sujetos a la MSPA si realizan **alguna de las siguientes actividades** con un trabajador agrícola migrante o de temporada, a cambio de dinero u otra compensación valiosa pagada o prometida:

- Proporcionar
- Solicitar
- Reclutar
- Contratar
- Emplear
- Transportar

Cobertura de la MSPA para AGER y AGAS

Los empleadores agrícolas (AGER) y las asociaciones agrícolas (AGAS) están sujetos a la MSPA si realizan **alguna de las siguientes actividades** con un trabajador agrícola migrante o de temporada:

Proporcionar	Contratar
Solicitar	Emplear
Reclutar	Transportar

Cobertura de la MSPA para Proveedores de Vivienda

Las personas que de otro modo no estarían sujetas a la MSPA pueden estarlo cuando proporcionan **vivienda** a trabajadores migrantes.

Exenciones de la MSPA para Pequeñas Empresas y Negocios Familiares

Exención para Negocios Familiares

Cuando la actividad de contratación es realizada únicamente por el propietario u otra persona que sea un miembro de la familia inmediata del propietario.

Exención para Pequeñas Empresas

Cuando el empleador no utiliza más de 500 jornadas-hombre en ningún trimestre del año calendario anterior. NO aplica a FLCs.

Other Exenciones bajo la MSPA

25 Millas / 13 Semanas

Cualquier persona (FLC o AGER) que realice actividades de contratación dentro de un radio **intrastatal** de 25 millas desde su residencia permanente y por no más de 13 semanas al año.

Aves de Corral Personalizadas

Trabajadores no migrantes de aves de corral empleados en operaciones que involucren captura, cría, despicado, determinación de sexo o servicios de salud.

Relación Laboral y la MSPA

Determinar si un trabajador es un “empleado” o un “contratista independiente” bajo la MSPA es fundamental, ya que esto afecta quién es el responsable final de cumplir con la ley.

Relación Laboral y FLCs

Si un "contratista de mano de obra agrícola" es un empleado:

- Todos sus trabajadores son empleados del empleador
- El empleador debe cumplir con todas las obligaciones de la MSPA

Si un "contratista de mano de obra agrícola" es un contratista independiente legítimo:

- Él o ella debe cumplir con todas las obligaciones de la MSPA
- La División de Horas y Salarios (WHD) debe evaluar si el "empleador" emplea conjuntamente a los trabajadores

Quién Debe Registrarse

No se Requiere Registro

- Empleadores agrícolas y sus empleados
- Asociaciones agrícolas y sus empleados

Registro Requerido*

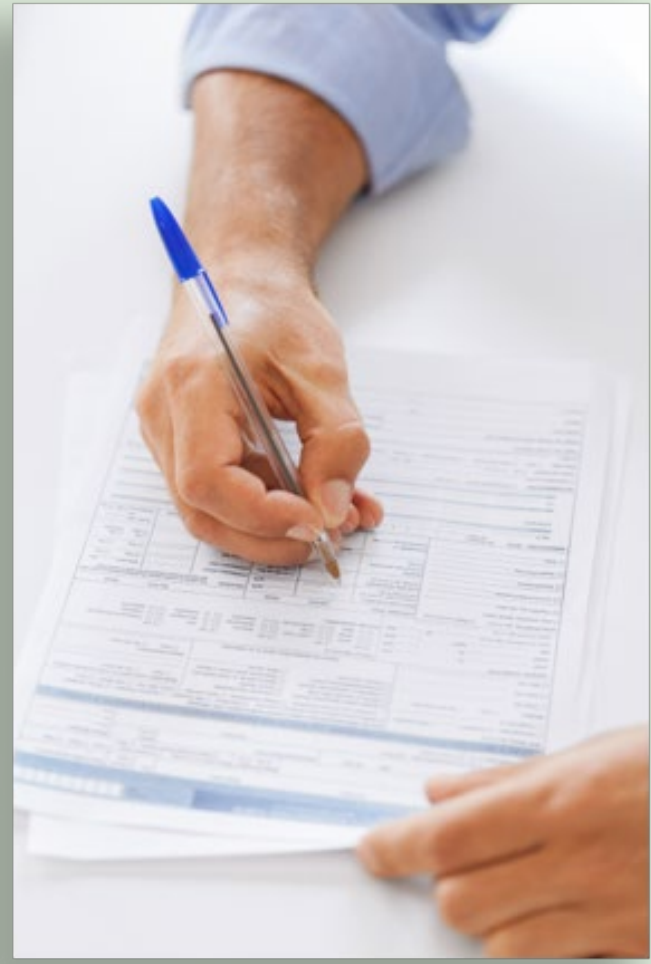
- Contratistas de Mano de Obra Agrícola
- Empleados de Contratistas de Mano de Obra Agrícola

* **ANTES** de proporcionar, reclutar, emplear, solicitar, contratar o transportar a cambio de una tarifa u otra compensación de valor

Proceso de Registro

- Solicitud para el Certificado de Registro como Contratista de Mano de Obra Agrícola o Empleado de Contratista de Mano de Obra Agrícola (Formulario WH-530)

- Información adicional requerida para obtener autorización para conducir, alojar o transportar:
  - Los formularios están disponibles en el sitio web de la División de Horas y Salarios (WHD)
  - Oficina de registro en San Francisco, CA



Prueba de Registro

- Debe portar siempre la tarjeta de registro
- Debe presentar la tarjeta si se le solicita
- Todas las personas que utilicen los servicios de un FLC deben asegurarse de que cuente con un registro válido

Divulgación Requerida

Todo FLC, AGER y AGAS debe divulgar información a los trabajadores agrícolas migrantes y de temporada.

Métodos de Divulgación

Las condiciones de empleo deben ser divulgadas en el idioma del trabajador y deben estar publicadas en el lugar de trabajo:

- **Los trabajadores migrantes deben** recibir la divulgación por escrito en el momento de la contratación
- **Los trabajadores temporales deben** recibir la divulgación verbal al momento de la contratación y se les debe proporcionar la divulgación por escrito si la solicitan

Elementos a Divulgar

- Tarifas de pago y otros beneficios
- Periodo de empleo
- Lugar de empleo
- Cultivos
- Compensación para trabajadores
- Arreglos de transporte
- Condiciones de vivienda

Registros de Nómina

Información que se debe conservar:

- Nombre, dirección permanente y número de seguro social
- Método de pago
- Número de horas y unidades (si es pago por pieza)
- Ganancias totales del periodo de pago
- Deducciones y motivo de las sumas retenidas
- Pago neto

Estados de Salarios

En cada día de pago, el empleador debe proporcionar un estado de salarios que incluya:

- Información completa sobre los salarios y la nómina del empleado
- Nombre y dirección del empleador
- Número de Identificación del Empleador (EIN) o número de Seguro Social del empleador

Aviso MSPA de los Derechos de los Trabajadores

Cada contratista de mano de obra agrícola, empleador agrícola y asociación agrícola sujetos a la MSPA deben colocar el cartel en un lugar visible en el sitio de trabajo.

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 Siguientes

- 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

Registros

- Pagar la tarifa salarial correspondiente, ya sea divulgada, prometida o contratada
- Pagar no menos que el salario mínimo u otro salario legalmente obligatorio
  - H-2A, H-2B, SCA, etc.
- Pagar al menos dos veces al mes
- Depositar reportar los impuestos retenidos

Deducciones del Salario

- Deben divulgarse adecuadamente
- No pueden generar una ganancia para el empleador
- Solo se pueden hacer deducciones por cigarrillos o alcohol cuando el empleador tiene la licencia correspondiente para vender esos productos

MSPA Transporte

- Vehículos seguros y debidamente asegurados
- Licencia de conducir apropiada para la clase de vehículo
- Autorización para transportar para FLC
- Autorización para conducir para FLC/FLCE

Responsabilidad Conjunta

Los empresarios agrícolas pueden ser corresponsables de la seguridad del transporte cuando dirigen, solicitan o provocan el transporte.

Seguridad de los Vehículos

29 CFR 500.104 se aplica a:

- Automóviles de pasajeros
- Vehículos tipo station wagon
- Furgonetas con capacidad para 10 pasajeros o menos
- Camionetas con trabajadores viajando en la cabina, y
- Viajes de 75 millas o menos en todos los demás vehículos

29 CFR 500.105 generalmente se aplica a:

- Autobuses y transporte diario (day haul) para viajes de más de 75 millas en ciertos vehículos

Hoja Informativa Sheet #50

Se Requiere Licencia de Conducir

Todo conductor debe tener la licencia adecuada para operar el vehículo utilizado para transportar a los trabajadores. Para estar debidamente autorizado, el conductor debe tener:

- Una licencia de conducir válida y vigente
- Una licencia de conducir comercial (CDL) si se requiere para el tipo de vehículo
- Un certificado médico

Requisitos de Seguro

Todos los vehículos utilizados para transportar trabajadores agrícolas deben contar con un seguro adecuado. El transportista debe tener una de las siguientes opciones:

- Seguro de responsabilidad civil y de propiedad
  - $100,000 por asiento
  - Sin exceder $5,000,000 por vehículo
- **O** cobertura de compensación para trabajadores vigente
  - Con $50,000 por daños a la propiedad
- **O Opción B**: Obtener una fianza de responsabilidad civil de una “afianzadora” aprobada por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, que garantice el pago de cualquier responsabilidad hasta $500,000 por daños a personas o bienes

Compartir el Vehículo

Los requisitos de transporte de la MSPA no se aplican a los arreglos genuinos de uso **compartido de vehículo** (carpooling).

No puede existir una situación de carpooling genuina si el FLC, FLCE, AGER o AGAS dirige, solicita o participa en la organización del carpool.

Problemas Comunes de Transporte

- Asientos no fijos en los vehículos
- Seguro insuficiente
- Licencia inadecuada o falta de licencia para el conductor
- Problemas de seguridad del vehículo — parabrisas roto, luces de freno que no funcionan, llantas desgastadas, etc.
- Vehículo sobrecargado

Seguridad y Salud en la Vivienda

Los AGERs, FLCs, AGASs y los proveedores de vivienda son responsables de la seguridad y la salud en la vivienda cuando poseen o controlan la propiedad utilizada para alojar a los trabajadores agrícolas migrantes.

Requisitos de Seguridad y Salud en la Vivienda

- Debe obtenerse y colocarse una inspección previa a la ocupación.
- Los términos y condiciones de la vivienda deben publicarse en el lugar de alojamiento.
- La vivienda debe cumplir con las normas de seguridad y salud aplicables.

Enfermedades Transmisibles

Las enfermedades transmisibles deben ser reportadas a las autoridades locales de salud correspondientes:

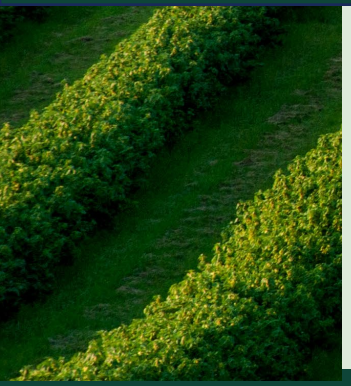
- Reportar a cualquier persona con una enfermedad transmisible
- Reportar cualquier brote de enfermedad en el campamento

Materiales de Asistencia para el Cumplimiento de la MSPA

- Hoja informativa #35: Empleo conjunto y contratistas independientes bajo la MSPA
- Hoja informativa #49: La MSPA
- Hoja informativa #50: Transporte bajo la MSPA
- La Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (MSPA)
- Los Reglamentos en 29 CFR Parte 500
- Cartel de la MSPA

Hoja Informativa #35 Hoja Informativa #49 Hoja Informativa #50 MSPA 29 CFR Parte 500

Normas de Saneamiento en el Campo



Normas de Higiene de campo

Esta parte de la presentación incluirá:

- Principios de cumplimento
- Agua potable
- Facilidades de baños
- Facilidades de lavamanos
- Mantenimiento
- Uso razonable
- Notificación de empleo
- Estados del plan estatal

Saneamiento en el Campo

- Instalaciones proporcionadas sin costo
- Agua potable disponible durante todo el período de trabajo
- Se deben proporcionar instalaciones para el uso del baño y el lavado de manos cuando se trabaja más de 3 horas, incluyendo el tiempo de traslado

¿Quién debe cumplir?

Los establecimientos agrícolas que empleen a 11 o más trabajadores de campo en cualquier día durante los últimos 12 meses deben cumplir con los requisitos.

Agua Potable

El agua potable debe estar:

- Fácilmente accesible
- Potable
- Fresca y en cantidades suficientes
- Suministrada en vasos desechables o fuentes

Instalaciones Sanitarias

- Una instalación por cada 20 trabajadores
- A una distancia de no más de 1/4 de milla a pie
- Papel higiénico adecuado
- Sanitaria, en funcionamiento y con ventilación adecuada
- Puerta con cierre automático y con seguro
- Libre de plagas y roedores

Instalaciones para el Lavado de Manos

- Una instalación por cada 20 trabajadores
- Ubicada junto a los baños
- Agua potable
- Jabón y toallas de papel
- Mantenida en condiciones sanitarias
- Desechos eliminados adecuadamente

Mantenimiento

La unidad de baño debe estar operativa.

Los recipientes de agua deben estar hechos de materiales que mantengan la calidad del agua:

- El agua debe reponerse según sea necesario
- Los recipientes deben limpiarse regularmente
- Los recipientes deben estar libres de objetos extraños

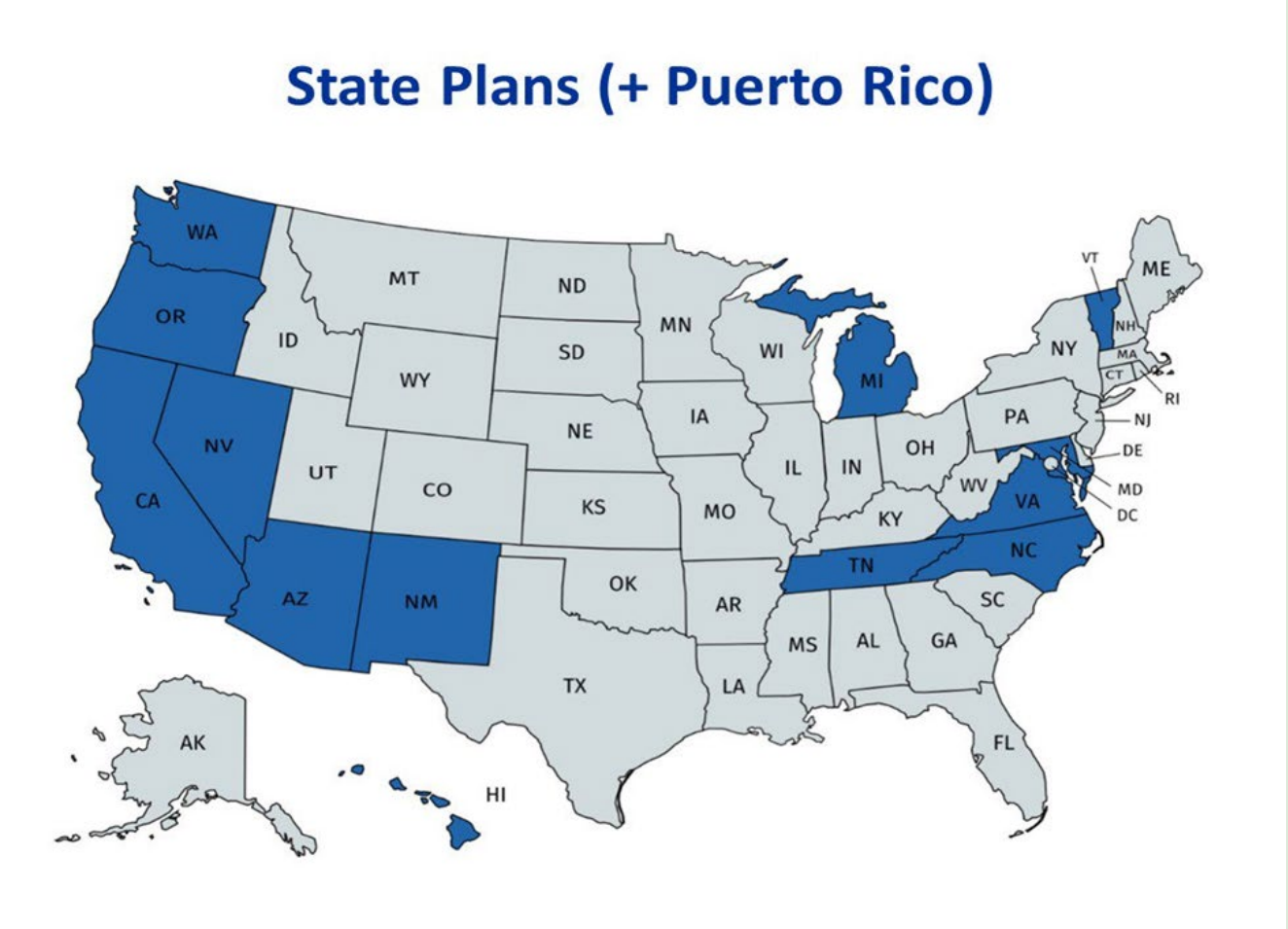
Notificación a los Empleados

- Ubicación del agua y las instalaciones sanitarias
- Oportunidad razonable para su uso
- Lávese las manos antes y después de usar el baño
- Lávese las manos antes de comer o fumar

Jurisdicción del Plan Estatal

La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos tiene autoridad de cumplimiento bajo las Normas de Saneamiento en el Campo, excepto en aquellos Estados y Puerto Rico que cuentan con planes de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

Estados con Plan Estatal



Materiales de Asistencia para el Cumplimiento

Normas de Saneamiento en el Campo en 29 CFR 1928.110

29 CFR Parte 1928.110

Hoja informativa de WHD #51

Hoja Informativa #51

Disposiciones H-2A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad

Temas del Programa de Visa H-2A

Esta parte de la presentación incluirá:

- Cobertura de H-2A
- Requisitos de presentación
- Clave definiciones de H-2A
- Protecciones para los trabajadores de Estados Unidos
- Divulgación por escrito
- Salarios requeridos
- Registros
- Alojamiento y comidas
- Transporte
- Requisitos legales

Ley de Inmigración y Nacionalidad: Disposiciones H-2A

INA: Cuando hay escasez de trabajadores estadounidenses para realizar labores o servicios agrícolas temporales o estacionales, el programa H-2A permite que trabajadores agrícolas extranjeros ingresen al país de manera temporal bajo condiciones adecuadas.

Responsabilidades H-2A

Las disposiciones H-2A de la INA son administradas por la Administración de Empleo y Capacitación (ETA) y la División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Responsabilidades de la ETA

La ETA es responsable de emitir o denegar las certificaciones laborales temporales.

Responsabilidades de la WHD

- La WHD hace cumplir las obligaciones contractuales relacionadas con salarios, transporte, comidas, vivienda y todas las demás disposiciones del contrato de trabajo.

- La WHD también hace cumplir el requisito de reclutamiento de trabajadores estadounidenses y las disposiciones que prohíben el trato preferencial a los trabajadores H-2A.

Solicitudes H-2A

- Los empleadores agrícolas que anticipen una escasez de trabajadores estadounidenses pueden presentar una solicitud ante la ETA.

- La solicitud debe incluir una Orden de Trabajo que explique las condiciones laborales, el pago y los beneficios.

Responsabilidades de la Agencia

- Para obtener información sobre las responsabilidades de la ETA, consulte Responsabilidades de la ETA.

- Esta presentación se centra principalmente en las responsabilidades de Horas y Salarios y las obligaciones relacionadas del empleador.

Tipos de Empleadores

- Empleador con sede fija
- Asociación agrícola
- Contratista laboral H-2A (H-2ALC)

Tipos de Trabajadores

- Trabajadores H-2A
- Trabajadores no H-2A con empleo correspondiente
  - Los trabajadores con empleo correspondiente son aquellos empleados en cualquier trabajo incluido en la orden de trabajo o que realizan cualquier trabajo agrícola que también realizan los trabajadores H-2A.

Empleo Correspondiente

Los trabajadores correspondientes también pueden estar protegidos por la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales (MSPA).

Obligaciones del Empleador

- Reclutamiento de trabajadores en EE. UU.
- Divulgación
- Requisitos salariales
- Garantía de 3/4
- Requisitos de vivienda
- Transporte
- Gastos de entrada y salida
- Comidas
- Trato preferencial
- Mantenimiento de registros

Reclutamiento de Trabajadores en EE. UU.

Antes de contratar trabajadores con visa H-2A, los empleadores deben:

- Contactar a los extrabajadores estadounidenses que hayan trabajado en la misma ocupación durante el último año para solicitar su regreso
- Mantener un informe que incluya a todos los trabajadores estadounidenses que solicitaron el puesto, si fueron contratados y las razones legales relacionadas con el trabajo por las que no fueron contratados, y
- Contratar a todos los trabajadores estadounidenses capaces, dispuestos y cualificados que soliciten el puesto durante el período de reclutamiento

Divulgación del Contrato de Trabajo

Cada trabajador debe recibir una copia del **contrato de trabajo** o, si no existe un contrato por separado, una copia de la orden de trabajo.

El contrato de trabajo debe incluir:

- Fechas de inicio y fin
- Condiciones de empleo
- Horas de trabajo
- Tasa de pago
- Cultivos

Divulgación

- La divulgación debe estar en un idioma que el trabajador comprenda, según sea necesario o razonable.
- Se debe proporcionar una copia del contrato de trabajo a los trabajadores H-2A a más tardar en el momento de la solicitud de la visa.
- Se debe proporcionar una copia del contrato de trabajo a los trabajadores correspondientes a más tardar el día de inicio del trabajo.

Requisitos Salariales bajo la visa H-2A

- El empleador debe pagar el mayor de los siguientes valores:
  - Tasa salarial de efecto adverso (AEWR)
  - Salario por pieza vigente o salario por hora
  - Salario mínimo federal/estatal
  - Tasa acordada en el Convenio Colectivo
- El empleador debe pagar con una frecuencia mínima quincenal (y con mayor frecuencia si se indica en la orden de trabajo).
- Solo se permiten las deducciones exigidas por ley o indicadas en la orden de trabajo/contrato de trabajo.

Requisitos Salariales

Cuando el trabajador reciba un salario distinto a la tarifa por hora, deberá recibir una tarifa promedio por hora igual o superior a la estipulada en el contrato de trabajo.

De no ser así, el empleador deberá complementar sus ingresos para que el trabajador promedie al menos la tarifa por hora estipulada.

¾ Garantía

- El empleador debe garantizar la prestación de empleo durante al menos tres cuartas partes del total de horas prometidas en el contrato de trabajo.
- El período de garantía comienza el primer día hábil posterior a la llegada del trabajador al lugar de trabajo (después de la fecha de inicio del contrato) y finaliza en la fecha de vencimiento del contrato, incluyendo cualquier prórroga.
- De no cumplirse esta disposición, el empleador deberá complementar el salario del trabajador para cumplir con la garantía de tres cuartas partes.

Requisitos de Vivienda bajo la visa H-2A

- Se proporciona sin costo para el empleado
- Se certifica antes de la ocupación
- Se mantiene durante la ocupación para cumplir con las normas de seguridad y salud aplicables

Notificación de Enfermedades Transmisibles

Notificación de enfermedades transmisibles a las autoridades sanitarias locales competentes:

- Informar sobre cualquier persona con enfermedades transmisibles
- Informar sobre cualquier brote de enfermedad en el campamento

Comidas

- El empleador debe proporcionar comidas o instalaciones de cocina.
- Si se proporcionan comidas a los trabajadores con visa H-2A, también deben proporcionarse a los trabajadores correspondientes en las mismas condiciones.
- Si se divulga la información, el empleador puede cobrar el monto aprobado por la ETA por las comidas.

Transporte de Entrada

- El empleador debe pagar al menos el costo de transporte público más económico y razonable para la distancia.
- El transporte comienza en el lugar de reclutamiento, según lo estipulado en la orden de trabajo.
- El empleador debe adelantar los costos de transporte y manutención a los trabajadores correspondientes cuando sea la práctica habitual o cuando dichos beneficios se extiendan a los trabajadores con visa H-2A.
- El empleador debe cubrir los costos de transporte y manutención del trabajador, según lo indicado, cuando haya completado el 50% del período del contrato de trabajo.

Transporte de Salida

Si el trabajador completa el período del contrato, el empleador debe proporcionar o pagar el transporte y la manutención:

- Desde su vivienda hasta el lugar de reclutamiento por los medios más económicos, o
- Desde su empleador actual hasta el siguiente, a menos que el nuevo empleador acepte el pago

El empleador también debe pagar el transporte de salida de cualquier trabajador H-2A desplazado.

Transporte Diario

El empleador debe proporcionar transporte entre la vivienda de los trabajadores y el lugar de trabajo sin costo alguno para los trabajadores.

Seguridad en el Transporte

- Todo el transporte proporcionado por el empleador debe cumplir con todas las leyes y regulaciones federales, estatales o locales aplicables.
- Como mínimo, este transporte debe cumplir con los mismos estándares de seguridad vehicular, licencia de conducir y seguro vehicular exigidos por 29 CFR 500.105 y 29 CFR 500.120-.128.

No Trato Preferencial

- La oferta de trabajo del empleador a los trabajadores estadounidenses debe incluir al menos los mismos beneficios, salarios y condiciones laborales que se ofrecen a los trabajadores con visa H-2A.
- La oferta de trabajo no puede imponer restricciones ni obligaciones a los trabajadores estadounidenses que no se les impongan a los trabajadores con visa H-2A.
- El empleador debe proporcionar empleo a cualquier trabajador estadounidense calificado y elegible que solicite el empleo durante el período de reclutamiento correspondiente.

Sin Despidos

- El empleador debe garantizar que no se hayan producido despidos de trabajadores estadounidenses con empleos similares dentro de los 60 días posteriores a la fecha de necesidad, excepto por razones legales relacionadas con el trabajo.
- Si se ha producido un despido, el empleador debe ofrecer primero la oportunidad de trabajo a los trabajadores estadounidenses despedidos antes de contratar a cualquier trabajador con visa H-2A.

Deducciones

- Las herramientas, el equipo y los suministros necesarios para realizar las tareas asignadas deben proporcionarse sin costo.
- El Seguro Estatal de Compensación Laboral o su equivalente debe proporcionarse sin costo, a menos que la ley estatal lo permita.

Honorarios

Los empleadores y sus agentes tienen prohibido solicitar o recibir pagos de los trabajadores relacionados con la obtención de la certificación laboral, incluyendo:

- Honorarios de abogados y tasas de solicitud del empleador
- Todos los gastos de contratación

Todos los gastos relacionados con la visa deben ser cubiertos por el empleador.

Área de Empleo Previsto

- Los trabajadores H-2A solo pueden trabajar en la ocupación y la ubicación geográfica indicadas en el Certificado de Empleo Temporal (TEC).
- El empleo de trabajadores H-2A en una ocupación o área geográfica no incluida en el TEC puede resultar en pagos insuficientes.
- Los empleadores H-2A no pueden prestar trabajadores H-2A a otros empleadores.

Cumplimiento de Otras Leyes

Los empleadores deben cumplir con todas las demás leyes y reglamentaciones federales, estatales y locales aplicables, incluida la prohibición de retener los pasaportes u otros documentos de inmigración de los trabajadores.

Mantenimiento de Registros

Se debe mantener la siguiente información sobre ingresos:

- Registros de recuento de campo
- Número de horas ofrecidas/trabajadas
- Horas de inicio y fin de cada jornada laboral
- Tasa de pago
- Ganancias por período de pago
- Domicilio particular
- Deducciones

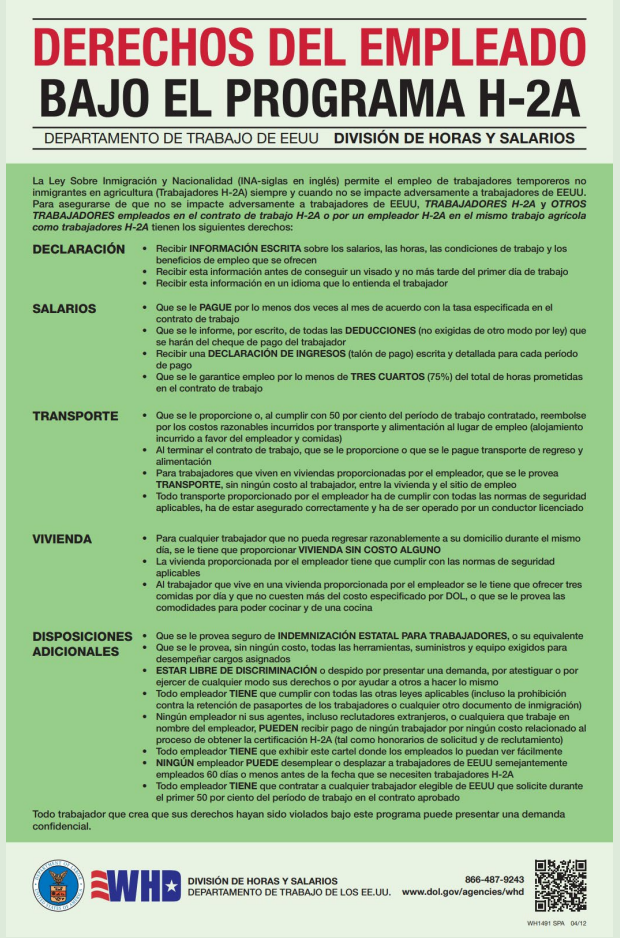
Declaraciones de Pago

El empleador debe proporcionar a cada trabajador un comprobante de ingresos por escrito a más tardar cada día de pago.

El comprobante de ingresos debe incluir toda la información salarial requerida.

Aviso sobre los derechos de los trabajadores del programa H-2A

- Colocar y mantener en un lugar visible en el/los lugares de trabajo
- Proporcionado por el Departamento de Trabajo en inglés
- Si corresponde, en cualquier idioma común para una parte significativa de los trabajadores (si no dominan el inglés)



DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2A

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**

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.

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

WH1491 SPA 04/12

Información Sobre el Proceso de Solicitud

Cualquier oficina del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos Administración de Empleo y Capacitación puede ayudar a las paridades interesadas con el proceso de solicitud de H-2A.

ETA especificara quien puede aplicar, donde aplicar y como aplicar.

Proceso de solicitud

Asistencia para el Cumplimiento

- Ley de Inmigración y Nacionalidad
- Regulaciones del Título 20 del Código de Regulaciones Federales (CFR), Parte 655, Subparte B, y del Título 29 del CFR, Parte 501
- Hoja informativa #26, Sección H-2A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad
- Tarjeta de derechos de los trabajadores
- Póster

INA

29 CFR Part 501

20 CFR Part 655 Subpart B

Fact Sheet #26

Información Sobre el Cumplimiento

Cualquier oficina del Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Horas y Salarios, puede brindar asistencia para el cumplimiento de los requisitos de protección laboral de la visa H-2A.

Oficinas Locales

¿Tiene más preguntas?

Llámenos al 1-866-4US-WAGE
o visite nuestro sitio web: dol.gov/whd

Síganos en las redes sociales: