H-2B Temporales para Trabajadores no Inmigrantes Visados Programa

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

Descargo de responsabilidad

Esta presentación es solo para proveer información general y no tiene la fuerza de una opinión legal.

El Departamento de Labor está proveyendo esta información como un servicio público. Esta información y materiales relacionados son presentados para proveer acceso al público sobre los programas del Departamento del Trabajo. Usted debe estar consciente, que nosotros intentamos mantener la información actualizada y correcta, puede haber retrasos entre la publicación de materiales y la modificación de estas páginas informativas. Por lo tanto, no expresamos o implicamos ninguna garantía. El “Federal Register” y el “Code of Federal Regulations” continúan siendo las fuentes oficiales para información regulatoria publicada por el Departamento del Trabajo. Nosotros haremos todo lo posible para mantener esta información actualizada y corregir errores traídos a nuestra atención.

División de Salarios y Horas

- Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)
- Ley de Ausencia Familiar y Médica(FMLA)
- Ley de Contractos de Servicios McNamara-O'Hara (SCA)
- Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas (DBRA)

- Ley de Protección a los Trabajadores Migrantes y de Temporada (MSPA)
- OSHA Saneamiento en el Campo
- Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) (H-1B, H-2B, H-2A)

Orden del día

Esta presentación:

- Resumirá los principios de conformidad con el programa de H-2B
- Identificará violaciones comunes, y
- Repasará el proceso de investigación

Esta presentación no:

- Analizar las responsabilidades de otros organismos gubernamentales

El Programa H-2B

Las disposiciones H-2B de la Ley sobre Inmigración y Nacionalidad (INA – por sus siglas en inglés) autorizan la admisión de no inmigrantes en los EEUU para desempeñar trabajo temporario no agrícola o servicios (§1101(a)(15)(H)(ii)(b)).

El Departamento de Seguridad Nacional (DHS – siglas en inglés) ha delegado la responsabilidad de cumplimiento a la División de Horas y Salarios (WHD – por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EEUU para asegurarse de que todo trabajador H-2B sea empleado en cumplimiento con las exigencias de la certificación laboral H-2B.

Regulations: 20 CFR part 655, 29 CFR part 503

Responsabilidad de WHD

Determinar si el empleador ha cumplido el reclutamiento requerido para los trabajadores de los EEUU

+

Determinar si a los trabajadores de los EEUU le ofrevieron trabajo

+

Determinar si trabajadores de los EEUU fueron despedidos o desplazados inapropiadame-nte

+

Revisar la orden de trabajo y certificar las obligaciones, incluyendo salaries y condiciones laborales, qe pertenecen a los trabajadores H-2B y a los trabajadores protegidos de lose EEUU

Obligaciones del Empleador

Requisitos de Reclutamiento con Empleados Estadounidenses

The empleador debe:

- Presentar una orden de trabajo al “State Workforce Agency (SWA)”, que tiene que permanecer abierta hasta 21 días antes del primer día que el empleador tenga necesidad para trabajadores
- Que su solicitud de empleo se publique en seasonaljobs.dol.gov
- Ponerse en contacto con sus ex-empleados estadounidenses
- Proporcione una notifiación por escrito al representante de negociación, si lo hubiere
- Si no hay representante sindical, publique la disponibilidad de la oportunidad laboral en al menos dos ubicaciones
- Realizar contrataciones adicionales si así lo require ETA
- Mantener un informe de reclutamiento

Requisitos para Contratar a Trabajadores Estadounidenses

- El empleador tiene que contratar solicitantes calificados estadounidenses, y no puede negarse a contratar trabajadores estadounidenses por razones discriminatorias
- Los empleadores no pueden imponer ninguna restricción u obligación a trabajadores estadounidenses que no va a imponer a empleados bajo el programa de H-2B
- Cada calificación y requisito del trabajo se tiene que detallar en la orden de trabajo

Prohibición de Tratamiento Preferencial

El empleador tiene que ofrecerles a los trabajadores estadounidenses los términos y las condiciones de trabajo que sean, al menos, tan favorables como aquellos ofrecidos o proporcionados a los trabajadores de H-2B

Prohibición de Despedir o Desplazar Trabajadores Estadounidenses

- El empleador no puede despedir a sus empleados estadounidenses en el período empezando 120 días antes del día de necesidad, y hasta que termine el período de certificación en la orden de trabajo

- Si ha ocurrido un despido en el período empezando 120 días antes de cuando comienza el período de trabajo en la certificación, el empleador tiene que ponerse en contacto con los empleados despedidos y pedirles que regresen al trabajo

- Si un despedido legal, relacionado con el trabajo es necesario después de que los trabajadores de H-2B ya hayan llegado, el empleador tiene que despedir a todos los trabajadores H-2B antes de despedir a los trabajadores estadounidenses

Garantías y Obligaciones Adicionales

Pago de Sueldos Requeridos

- El salario ofrecido tiene que ser igual o superior al:
  - Salario prevaleciente obtenido de “ETA”, o
  - el salario mínimo local, estatal o federal
- El empleador tiene que pagar el salario ofrecido durante todo el período de empleo
- Todos los salarios tienen que pagarse libremente
- El empleador tiene que hacer los pagos por lo menos cada dos semanas, o con la frecuencia predominante en el área geográfica

Tiempo de Desplazamiento y Horas Trabajadas

Tiempo común de desplazarse de su domicilio hacia el trabajo no cuenta como horas trabajadas.

Tiempo de desplazamiento entre lugares de trabajo durante el día normal de trabajo es tiempo trabajado.

Si se requiere que un empleado se presente en un lugar de reunión para recibir instrucciones, para realizar alguna labor en ese lugar, o para recoger equipo o materiales, el tiempo de desplazamiento desde ese lugar de reunión designado hasta el lugar de trabajo es parte del día de trabajo y tiene que ser contado como horas trabajadas

- Si se requiere que el empleado regrese a la oficina del empleador o al lugar de trabajo, el tiempo de desplazamiento de regreso a la oficina se cuenta como horas trabajadas

Herramientas, Equipo y Deducciones

- Los empleadores tienen que hacer todas las deducciones requeridas por ley
- Las deducciones no requeridas por la ley tienen que ser detalladas en la orden de trabajo y tienen que ser razonables
- Deducciones por gastos que son para el beneficio primario del empleador no son razonables y por tal razón no pueden bajar los salarios por debajo de las tasas de salarios requeridas por el programa de H-2B
- El empleador tiene que proveer a los empleados todas las herramientas, provisiones y equipo requeridos para cumplir las funciones de trabajo asignadas sin ningún costo al empleado

Divulgación

- El empleador tiene que proveer una copia de la orden de trabajo a ambos los trabajadores del programa H-2B al igual que a los trabajadores estadounidenses protegidos
    - Los trabajadores del programa de H-2B que están en el extranjero tienen que recibir la orden de trabajo a no más tardar cuando estén solicitando el visado
    - Los trabajadores del programa de H-2B que ya estén en los EEUU tienen que recibir la orden de trabajo a no más tardar cuando se hace la oferta de trabajo
- La orden de trabajo tiene que ser proporcionada en el idioma que el trabajador entienda

Transporte y Costos del Visado

Transporte de llegada:

- El empleador tiene que proveer o pagar por el transporte y subsistencia diaria hasta el lugar de empleo o reembolsar a los trabajadores cuando el 50% de la orden del trabajo haya transcurrido

Transporte de ida:

- El empleador tiene que proveer *o* pagar por el transporte de regreso y por la subsistencia si es que el trabajador cumple el período de la orden de trabajo o si el trabajador es despedido, con o sin causa, antes que se cumpla el período

Costos del Visado:

- El empleador es siempre responsable por los gastos del visado y los gastos relacionados en o antes de la primera semana de trabajo

El Lugar de Empleo Previsto y la Clasificación de Trabajo

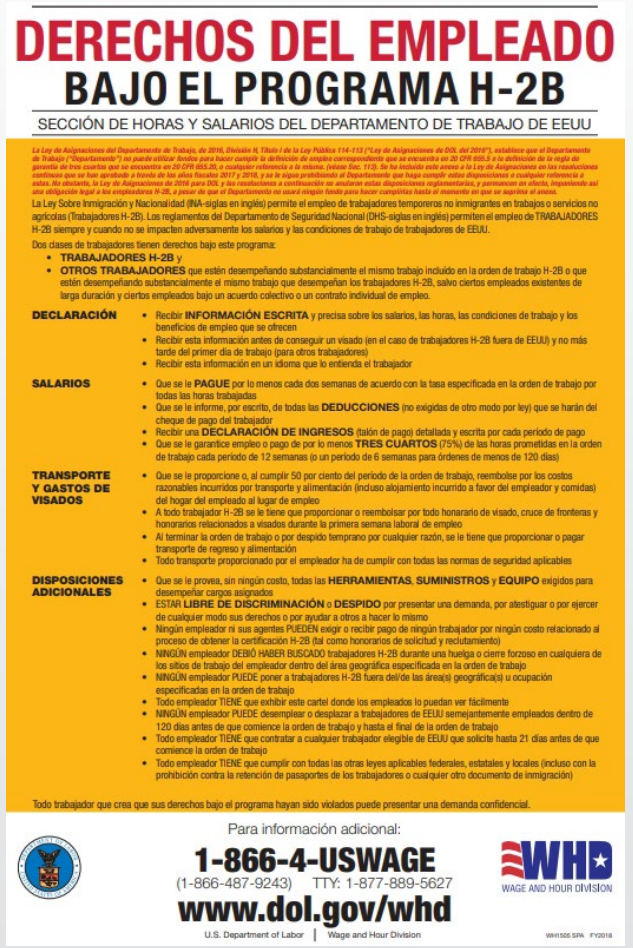
- El empleador no puede colocar a un trabajador de H-2B fuera del lugar de trabajo previsto indicado en la orden de trabajo
- También se le prohíbe al empleador colocar a los trabajadores H-2B fuera de la ocupación certificada especificada en la orden de trabajo

Tarifas Prohibidas

- El empleador, su agente, y sus abogados no pueden pedir o recibir pagos de trabajadores relacionados a la certificación, incluyendo honorarios para el agente o abogado y por costos de reclutamiento
- El empleador tiene que prohibirle contractualmente a cualquier agente o reclutador con quien el empleador se involucre directa o indirectamente en reclutamiento internacional de buscar o recibir pagos de posibles trabajadores

Otras Obligaciones del Programa de H-2B

- El trabajo tiene que ser de buena fe, temporero, un puesto de tiempo completo y, con tiempo completo definido como 35 o más horas por semana
- No puede haber una huelga o cierre patronal en ninguna de las localidades del empleador en la misma área geográfica
- Hay que exhibir el cartel explicando los derechos de los trabajadores
- Proveer una declaración de ganancias (talón de pago) a cada trabajador en o antes de cada día de pago
- Conservar los documentos requeridos por 3 años



DERECHOS DEL EMPLEADO
BAJO EL PROGRAMA H-2B
SECCIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley de Asignaciones del Departamento de Trabajo, de 2016, División H, Título I de la Ley Pública 114-113 ("Ley de Asignaciones de DOL del 2016"), establece que el Departamento de Trabajo ("Departamento") no puede utilizar fondos para hacer cumplir la definición de empleo correspondiente que se encuentra en 20 CFR 655.5 o la definición de la regla de garantía de tres cuartas que se encuentra en 20 CFR 655.20, o cualquier referencia a la misma, (véase Sec. 113). Se ha incluido este anexo a la Ley de Asignaciones en las resoluciones continuas que se han aprobado a través de los años fiscales 2017 y 2018, y se ha seguido prohibiendo al Departamento que haga cumplir estas disposiciones o cualquier referencia a estas. No obstante, la Ley de Asignaciones de 2016 para DOL y las resoluciones a continuación no anularon estas disposiciones reglamentarias, y permanecen en efecto, imponiendo así una obligación legal a los empleadores H-2B, a pesar de que el Departamento no usará ningún fondo para hacer cumplirlas hasta el momento en que se agreguen al anexo.

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en trabajos o servicios no agrícolas (Trabajadores H-2B). Los reglamentos del Departamento de Seguridad Nacional (DHS-siglas en inglés) permiten el empleo de TRABAJADORES H-2B siempre y cuando no se impacten adversamente los salarios y las condiciones de trabajo de trabajadores de EEUU.

Dos clases de trabajadores tienen derechos bajo este programa:

- **TRABAJADORES H-2B** y
- **OTROS TRABAJADORES** que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo incluido en la orden de trabajo H-2B o que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo que desempeñan los trabajadores H-2B, salvo ciertos empleados existentes de larga duración y ciertos empleados bajo un acuerdo colectivo o un contrato individual de empleo.

DECLARACIÓN

- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** y precisa 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 (en el caso de trabajadores H-2B fuera de EEUU) y no más tarde del primer día de trabajo (para otros trabajadores)
- Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador

SALARIOS

- Que se le **PAGUE** por lo menos cada dos semanas de acuerdo con la tasa especificada en la orden de trabajo por todas las horas trabajadas
- 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) detallada y escrita por cada período de pago
- Que se le garantice empleo o pago de por lo menos **TRES CUARTOS** (75%) de las horas prometidas en la orden de trabajo cada período de 12 semanas (o un período de 6 semanas para órdenes de menos de 120 días)

TRANSPORTE Y GASTOS DE VISADOS

- Que se le proporcione o, al cumplir 50 por ciento del período de la orden de trabajo, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación (incluso alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas) del hogar del empleado al lugar de empleo
- A todo trabajador H-2B se le tiene que proporcionar o reembolsar por todo honorario de visado, cruce de fronteras y honorarios relacionados a visados durante la primera semana laboral de empleo
- Al terminar la orden de trabajo o por despido temprano por cualquier razón, se le tiene que proporcionar o pagar transporte de regreso y alimentación
- Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables

DISPOSICIONES ADICIONALES

- 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
- Ningún empleador ni sus agentes PUEDEN exigir o recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2B (tal como honorarios de solicitud y reclutamiento)
- NINGÚN empleador DEBIÓ HABER BUSCADO trabajadores H-2B durante una huelga o cierre forzoso en cualquiera de los sitios de trabajo del empleador dentro del área geográfica especificada en la orden de trabajo
- NINGÚN empleador PUEDE poner a trabajadores H-2B fuera del/de las área(s) geográfica(s) u ocupación especificadas en la orden de trabajo
- 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 dentro de 120 días antes de que comience la orden de trabajo y hasta el final de la orden de trabajo
- Todo empleador TIENE que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite hasta 21 días antes de que comience la orden de trabajo
- Todo empleador TIENE que cumplir con todas las otras leyes aplicables federales, estatales y locales (incluso con la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)

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

Para información adicional:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division
WHISOS SPA FY2018

Otras Obligaciones del Programa H-2B

- Colaborar con investigadores de la División de Horas y Salarios
- Avisar a “ETA” y “DHS” por escrito en dos días si un trabajador se separa antes de la fecha de finalización del empleo certificada en la solicitud
- No intimidar, amenazar, despedir o discriminar contra nadie que haya ejercido sus derechos bajo el programa de H-2B
- Cumplir con otras leyes pertinentes
  - FLSA horas extras/sobretiempo

Aumento Temporal del Límite de Visados

En una investigación, la División de Horas y Salarios (WHD) revisará:

- Si la contratación suplementaria de solicitantes estadounidenses era obligatoria y se llevó a cabo
- Si el empleador cumplió con todas las obligaciones de contratar trabajadores estadounidenses calificados conforme a su contratación suplementaria, según corresponda
- La declaración del empleador y las pruebas que la respalden, indicando que estaba sufriendo o sufriría un daño irreparable inminente sin acceso a visas suplementarias

Investigaciones

- Reunion(es) con el empleador
- Recorrido del establecimiento
- Revisión de registros
- Entrevistas confidenciales con trabajadores
- Cartas de determinación(si es aplicable)

Sanciones y Remedios

- Recuperar sueldos no pagados
- Buscar sueldos adeudados, inducción, o reinstalación para trabajadores de los EEUU que fueron incorrectamente despedidos o rechazados
- Evaluar multas civiles de dinero (CMPs – siglas en inglés)
- Excluir el empleador, abogado o agente de usar el programa de H-2B por hasta 5 años
- Recomendar a “ETA” que certificados vigentes sean revocados

¿Tiene alugna pregunta más tarde?

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

Síguenos en nuestras redes sociales: