

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR H-2A

Si conoce sus derechos conforme a la Ley Laboral federal y la Ley Laboral del estado de Nueva York, puede protegerse en el lugar de trabajo. Aquí hay algunos datos y consejos para tener en cuenta para los trabajadores H-2A y otros trabajadores empleados en la orden de trabajo H-2A.

TRABAJADORES H-2A

El programa de visa H-2A permite a los trabajadores extranjeros celebrar contratos con empleadores y venir a los Estados Unidos para realizar trabajos agrícolas. Una vez que finaliza el contrato, los trabajadores H-2A deben regresar a su país de origen o pueden ser trasladados a otra orden de trabajo H-2A aprobada. Además, los trabajadores H-2A solo deben trabajar:

- Para el empleador incluido en el contrato
- En los lugares establecidos en el contrato
- Durante el período de tiempo específico contratado
- Sobre la actividad del cultivo indicada en el contrato
- A las tarifas de pago establecidas en el contrato (por hora, tarifa por pieza, etc.)

DIVULGACIÓN

Cada año después de la contratación, debe recibir una copia de su contrato de trabajo, el ETA790, que establece:

- Las fechas de inicio y finalización del contrato
- Las condiciones significativas de empleo (transporte, vivienda, comidas, etc.)
- Los días en que los trabajadores no están obligados a trabajar (domingos, feriados federales, etc.)
- Las horas por día y los días por semana que se espera que un trabajador trabaje
- El cultivo y el área por trabajar
- El sueldo por cada trabajo, además de la tarifa correspondiente a horas extra
- Que el empleador proporcionará y pagará todas las herramientas requeridas

- Que el empleador proporcionará un seguro por incapacidad y compensación laboral para los trabajadores

DEDUCCIONES

También se le deben notificar por escrito todas las deducciones que la ley no exige, como las primas de seguro médico o cualquier otro beneficio que su empleador pueda proporcionar. Se prohíbe que un empleador deduzca dinero de su salario por el costo de herramientas nuevas o rotas, productos estropeados, limpieza, transporte, lavandería o cualquier otro gasto relacionado con el funcionamiento de un negocio.

SUELDOS Y HORAS EXTRAS

Se le debe pagar por todas las horas trabajadas. Si gana una tarifa por pieza, debe ganar la cantidad correcta por unidad producida, siempre que su tarifa de pago no sea inferior a la tarifa por hora indicada en el contrato de trabajo. También se le debe pagar el mismo día todas las semanas (o cada dos semanas siempre que el empleador pague hasta el mismo día que el día de pago) a la tarifa establecida en su contrato de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2024, se le debe pagar 1 1/2 veces la tarifa de su contrato o el salario mínimo estatal (el que sea más alto) por las horas trabajadas en exceso de 56 horas en una semana calendario.

DÍA DE DESCANSO

A partir del 1 de enero de 2020, usted debe recibir al menos un día (24 horas consecutivas) de descanso en cada semana calendario.

Puede aceptar trabajar voluntariamente durante el día de descanso siempre que su empleador le pague a la tarifa de horas extra.

DECLARACIONES DE SALARIO

Con cada cheque de pago, los empleadores deben entregarle a cada trabajador una declaración de salario que exhiba:

- El nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador
- Las horas trabajadas
- Las horas ofrecidas
- El pago por cada tipo de cultivo
- La tarifa de pago (por hora, tarifa por pieza, tarifa de horas extra, etc.)
- Los ingresos totales por el período de pago
- Todas las deducciones de salarios (con cada deducción etiquetada por separado)

GARANTÍA

En el contrato de trabajo ETA790, el empleador debe ofrecer un cierto número de horas de trabajo. Incluso si el empleador no ofrece las horas requeridas, o si es imposible cumplir con el resto del contrato y no es culpa del empleador, el empleador está obligado a pagar hasta tres cuartos (3/4 o 75%) del total de las horas reflejadas en el contrato.

TRANSPORTE

Su empleador debe proporcionarle o reembolsarle el transporte razonable hasta el lugar de empleo y las comidas diarias mientras viaja, o reembolsarle los costos razonables una vez que complete el 50% del contrato de trabajo. Una vez que complete el contrato de trabajo o si el empleador no puede cumplir el contrato, su empleador debe proporcionar o pagar su transporte de regreso a su país de origen o a su próximo trabajo y comidas diarias mientras viaja.

VIVIENDA Y TRANSPORTE DIARIO

Si no puede regresar a su residencia permanente dentro del mismo día, su empleador debe proporcionarle una vivienda segura sin costo y transporte diario desde y hacia el lugar de trabajo sin costo.

CONSUMO DE AGUA

Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores agua potable segura, limpia y fresca en contenedores portátiles, en el lugar de trabajo y sin costo alguno para los trabajadores.

BAÑOS Y LAVADO DE MANOS

Si los empleados están en el campo por más de tres horas (incluido el tiempo de recorrido ida y vuelta a los campos), los empleadores deben proporcionar un baño y una estación para lavarse las manos por cada 20 trabajadores. Si hay 21 trabajadores o más, se deben proporcionar dos baños y dos estaciones de lavado de manos. Los baños deben estar cerca del lugar donde trabajan los empleados. Deben estar limpios, libres de plagas y tener puertas de cierre automático que se bloqueen desde el interior. Debe haber suficiente papel higiénico para todos los trabajadores durante todo el día. Los lavabos deben estar cerca de los baños. Deben tener agua limpia, suficiente jabón y

toallas limpias para cada uso, y contar con un lugar para deshacerse de las toallas usadas. Los empleadores deben informar a los empleados dónde pueden obtener agua potable, usar el baño y lavarse las manos.

COMPENSACIÓN LABORAL

Su empleador debe proporcionar un seguro de compensación para trabajadores sin costo alguno para usted. Los empleadores también deben tener un póster de Compensación laboral, en inglés y español, que muestre el nombre de su compañía de seguros, el número de póliza y el período de cobertura, que se muestre claramente en un área visible para los trabajadores.

Su empleador no puede discriminarlo por solicitar formularios de reclamo de compensación laboral.

SEGURO POR INCAPACIDAD Y BAJA FAMILIAR REMUNERADA

Se les exige a los empleadores agrícolas, propietarios y operarios que otorguen los beneficios de discapacidad de Nueva York (disability benefits, DB) y el seguro de ausencia familiar pagada (Paid Family Leave, PFL) para todos los trabajadores. Visite PaidFamilyLeave.ny.gov para obtener información sobre la elegibilidad del empleado por PFL y exenciones de exclusión que los empleadores deben darle a quienes califican. Se les prohíbe a todos los empleadores discriminar a los empleados que solicitan los formularios de reclamo de DB o PFL.

HORARIOS PARA COMER

Si su jornada laboral o turno es más de seis horas, debe recibir al menos un período de 30 minutos para comer. Estos períodos para comer no tienen que ser remunerados, pero deben otorgarse. Si trabaja un turno largo que comienza antes de las 11 a. m. y termina pasadas las 7 p. m., su empleador debe proporcionar un período de comida adicional de 20 minutos para la cena, entre las 5 y las 7 p. m., además del período de almuerzo de 30 minutos que debe proporcionarse entre las 11 a. m. y las 2 p. m. La cena de 20 minutos debe ser tiempo remunerado.

OTRAS PROTECCIONES

Su empleador no puede exigirle que pague, directa o indirectamente, las herramientas, los suministros y los quipos necesarios para realizar su trabajo. Del mismo modo, no se le debe exigir pagar los costos del empleador relacionados con la obtención de la certificación laboral H-2A, incluidos los honorarios del abogado o agente del empleador, las tarifas de solicitud o los costos de contratación.

SI TIENE PREGUNTAS, NECESITA AYUDA O QUIERE COMUNICARSE CON EL PERSONAL DE CAMPO BILINGÜE EN SU ÁREA, LLAME AL SIGUIENTE NÚMERO: 877-466-9757