

Hoja de Datos #26: Sección H-2A de la Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés)

Esta hoja de datos provee información general sobre la aplicación de las exigencias H-2A a la industria agrícola para solicitudes H-2A sometidas el 15 o después del 15 de marzo de 2010. Para solicitudes sometidas entre el 17 de enero de 2009 y el 14 de marzo de 2010, vea la Hoja de Datos 26A. Para solicitudes sometidas antes del 17 de enero de 2009, vea la Hoja de Datos 26B.

Introducción

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA) autoriza la admisión legal de trabajadores temporeros (trabajadores H-2A), no inmigrantes, para desempeñar trabajo agrícola o servicios temporarios o de temporada. Los reglamentos del Departamento de Trabajo que gobiernan el Programa H-2A también se aplican al empleo de trabajadores de EEUU por un empleador de trabajadores H-2A en cualquier trabajo incluido en la orden para trabajo aprobada por ETA o en cualquier trabajo agrícola desempeñado por trabajadores H-2A durante el período de la orden para trabajo. Dichos trabajadores de EEUU están involucrados en empleo correspondiente.

Esbozo Sobre Obligaciones Contractuales del Empleador

Reclutamiento de Trabajadores de EEUU: Para que el Departamento de Trabajo certifique que no hay suficientes trabajadores de EEUU calificados y disponibles para desempeñar el trabajo descrito en la petición y que el empleo del trabajador extranjero no afectará adversamente los salarios y las condiciones de empleo de trabajadores de EEUU semejantemente empleados, el empleador ha de mostrar la necesidad de un número específico de trabajadores H-2A. Además de haberse puesto en contacto con antiguos empleados de EEUU y de haber coordinado actividades de reclutamiento a través de la Agencia Estatal para la Fuerza Laboral apropiada, se le exige al empleador que se involucre en el reclutamiento positivo de trabajadores de EEUU. El empleador H-2A tiene que proveer empleo a cualquier trabajador capacitado elegible de EEUU que solicite la oportunidad para el trabajo hasta que transcurra el 50 por ciento del período del trabajo contratado. El empleador tiene que ofrecerles a los trabajadores de EEUU términos y condiciones de empleo que no sean menos favorables que aquéllos que se les ofrecen a los trabajadores H-2A.

Despido de Trabajadores: Se le prohíbe al empleador que contrate a trabajadores H-2A si el empleador ha dejado cesantes a trabajadores de EEUU durante los 60 días de la fecha de necesidad, a menos que se les haya ofrecido a los trabajadores cesantes de EEUU y ellos hayan rechazado oportunidades agrícolas de trabajo para las cuales se solicitaron a los trabajadores H-2A. Es permissible que se dejen cesantes a trabajadores de EEUU en empleo correspondiente

siempre y cuando todos los trabajadores H-2A sean despedidos primero. El empleador sólo puede rechazar a trabajadores de EEUU por razones legales relacionadas al trabajo.

Para poder negar una obligación continua por salarios y beneficios a un trabajador que se haya despedido o que haya abandonado voluntariamente el cargo, se le exige al empleador que notifique al Departamento de Trabajo (DOL-siglas en inglés), y en el caso de un trabajador H-2A al Departamento de Seguridad Nacional, no más tarde de dos días de trabajo después del despido o del abandono.

Tasas de Pago: Todo empleador tiene que pagarle a todo trabajador bajo el alcance de la ley por lo menos la tasa vigente más alta entre las siguientes tasas aplicables de pago en vigor cuando se desempeñe el trabajo: la tasa de pago de efecto adverso (AEWR-en sus siglas en inglés), el salario prevaleciente aplicable, la tasa acordada en un trato colectivo, o el salario estatutario mínimo federal o estatal.

Se pueden calcular los salarios a base de tasas de pago por horas o por “pieza”. La tasa por pieza no puede ser inferior a la tasa por pieza que prevalece para esa actividad en el área donde se piensa emplear y a base de un período de pago con un promedio no inferior a la tasa de salario superior por hora.

Declaración Escrita: Cuando un trabajador H-2A solicite un visado y no más tarde que el primer (1er) día de trabajo de los trabajadores en empleo correspondiente, el empleador tiene que proveerle a cada trabajador un ejemplar del contrato de trabajo—en un idioma que el trabajador entienda—que describa los términos y las condiciones de empleo. Si no hay un contrato de trabajo separado y por escrito, el empleador tiene que proveerle a cada trabajador un ejemplar de la orden de trabajo que se sometió al, y que fue aprobada por, DOL. El contrato de trabajo tiene que incluir:

- la fechas de comienzo y de terminación del período del contrato al igual que la (s) localidad (es) de trabajo;
- cualquiera y todas las condiciones significantes de empleo, incluso el pago por los gastos de transporte incurridos, la vivienda y las comidas que se van a proveer (y los cargos relacionados), días específicos cuando no se les exigirá a los trabajadores que trabajen (i.e., sabat-día de descanso, días feriados federales);
- las horas por día y los días por semana que se espera que cada trabajador trabaje;
- la (s) cosecha (s) con la (s) cual (es) se va a trabajar y/o cada trabajo que se ha de desempeñar;
- la (s) tasa(s) aplicable (s) por cada cosecha/trabajo;
- que toda herramienta, suministros y equipo exigidos serán proporcionados sin ningún costo;
- que el seguro de indemnización para trabajadores será proporcionado sin ningún costo alguno;
- cualquier deducción que no sea de otra manera exigida por ley. Todas las deducciones tienen que ser razonables. Ninguna deducción no especificada es permisible.

Garantías para Todos los Trabajadores: Todo empleador H-2A tiene que garantizar que le ofrecerá a cada trabajador bajo el alcance de la ley empleo por un total de horas de por lo menos

el 75% de los días de trabajo en el período de contrato—llamados “la garantía de tres cuartos.” Por ejemplo, si el contrato es por un período de 10 semanas, durante el cual la semana laboral normal se especifica de seis días a la semana, 8 horas por día, se le tendría que garantizar empleo al trabajador por 360 horas por lo menos (e.g., 10 semanas x 48 horas/semana = 480 horas x 75% = 360).

Si durante el período entero de trabajo bajo contrato el empleador no ofrece suficientes días de trabajo al trabajador H-2A o a trabajadores correspondientes para llegar a la cantidad total exigida para cumplir con la garantía de tres cuartos, el empleador tiene que pagarles a dichos trabajadores la cantidad que ellos hubiesen ganado si se les hubiese permitido trabajar el número de días de trabajo garantizados. Las tasas de pago por el período de 75% garantizado se calcularán a no menos de la tasa especificada en el contrato de trabajo.

Vivienda: El empleador ha de proveer vivienda sin ningún costo a los trabajadores H-2A y a los trabajadores en empleo correspondiente que no puedan regresar razonablemente a sus domicilios en el mismo día. Si el empleador elige procurar alojamiento de alquiler (público) para dichos trabajadores, se le exige que pague todos los cargos relacionados al alojamiento directamente a la gerencia del alojamiento.

Además, se le exige a todo empleador que provea a cada trabajador bajo el alcance de la ley tres comidas por día que no excedan el costo especificado por DOL, o que proporcione gratuitamente comodidades para cocinar y de cocina donde los trabajadores puedan preparar sus propias comidas.

Todo alojamiento proporcionado o procurado por el empleador tiene que cumplir con todas las normas de seguridad.

Transporte: El empleador tiene que proveer transporte diario de la vivienda de los trabajadores al sitio de trabajo del empleador libre de costo alguno a los trabajadores bajo el alcance de la ley que se alojan en la vivienda proporcionada por el empleador. El transporte proporcionado por el empleador tiene que cumplir con todas las normas de seguridad aplicables, estar apropiadamente asegurado y operado por un conductor licenciado.

Gastos de ida y vuelta: Si no se han previamente avanzado o de otra manera proporcionado, el empleador tiene que reembolsar a los trabajadores por los costos razonables incurridos por el transporte de ida y por los costos de víveres cuando el trabajador haya terminado 50% del período del contrato de trabajo. Atención: se aplica la FLSA independientemente de H-2A y ésta prohíbe que los empleados bajo el alcance de la ley incurran costos que sean primariamente para el beneficio del empleador si dichos costos bajan los salarios del empleado por debajo del salario mínimo que exige la FLSA. Al terminarse el contrato de trabajo, el empleador tiene que proveer o pagar el transporte de vuelta y los víveres diarios del trabajador.

Registros Exigidos: El empleador tiene que mantener registros del número de horas de trabajo que el empleador ofrece cada día y de las horas realmente trabajadas diariamente por el trabajador.

Antes o el día de cada pago (el cual tiene que ocurrir dos veces al mes), se le tiene que dar al trabajador una declaración de las horas y de los ingresos que muestre las horas ofrecidas, las horas en realidad trabajadas, la tasa por hora y/o el pago por pieza, y si se utilizn tasas por piezas, las unidades que se produjeron diariamente. La declaración de horas e ingresos también tiene que indicar el total de ingresos para el período de pago y todas las deducciones realizadas de los salarios.

Garantías y Obligaciones Adicionales: El empleador tiene que cumplir con todas las otras leyes y los reglamentos aplicables, incluso con la prohibición contra la retención o la confiscación de los pasaportes o de los documentos de inmigración de los trabajadores. Además, el empleador no debe intentar o recibir pago de ninguna forma de los trabajadores por cualquier gasto incurrido para obtener la certificación de trabajo H-2A, incluyendo los honorarios de abogado o agente, honorarios de solicitud, o costos por reclutamiento. El empleador también tiene que asegurarse de que no haya una huelga o un cierre forzoso durante una disputa laboral en el sitio de trabajo para el cual el empleador intenta procurar una certificación H-2A. Adicionalmente, el empleador no puede discriminar contra—o despedir sin causa justa—a nadie por haber presentado una demanda, por haber consultado a un abogado o a un empleado de un programa de asistencia legal, haber testificado, o de alguna forma, por haber ejercido, o haber afirmado a favor de sí mismo (a) o a favor de otras personas, algún derecho o alguna protección concedida por la sección 218 de INA o de los reglamentos H-2A.

Contratistas Laborales H-2A

Un H-2ALC es una persona que reúne todas las características de la definición de un “empleador” bajo el Programa H-2A y que no califica de ninguna otra forma como un empleador de un lugar fijo o como una asociación agrícola (o un empleado de un empleador de un lugar fijo o de una asociación agrícola) y que está involucrado en una de las siguientes actividades con respecto a cualquier trabajador sujeto a los reglamentos H-2A: reclutamiento, solicitud, contratación, empleo, suministros, vivienda o transporte.

Mientras que H-2A no exige que los contratistas se inscriban con el Departamento, cualquier *persona* sujeta a MSPA como Contratista Agrícola Laboral (FLC-siglas en inglés) tiene que inscribirse con el Departamento y se le tiene que expedir un Certificado de Registración FLC antes de que se involucre en actividades de contratación para trabajos agrícolas. En sus solicitudes para H-2A, los H-2ALC que tienen que registrarse bajo MSPA tienen la obligación de proveer el número de sus Certificados de Registración MSPA FLC respectivos e identificar las actividades de contratación de trabajo agrícola que ellos están autorizados a desempeñar.

Además de cumplir con las mismas garantías y obligaciones como cualquier otro empleador H-2A, el H-2ALC tiene que satisfacer las siguientes exigencias:

- Hacer una lista con el nombre y la localidad de cada negocio agrícola con lugar fijo al cual se propone proveer trabajadores H-2A, las fechas de cada oportunidad de empleo y una descripción de las cosechas y de las actividades que se espera que los trabajadores desempeñen en cada área donde se piensa emplear;

- Someter un ejemplar de cada acuerdo de contrato de trabajo entre el H-2ALC y el negocio agrícola al cual se espera proveer trabajadores;
- Proveer prueba de que toda vivienda y de que todo transporte si se proporcionan o que hayan sido procurados por el empleador con lugar fijo cumplen con las normas aplicables de seguridad y sanidad; y
- Obtener y someter la fianza original de seguridad con la Solicitud H-2A.

Fianza de Seguridad: La fianza de seguridad tiene que estar escrita para cubrir la obligación incurrida durante el período del contrato para el trabajo que se fija en la Solicitud H-2A y que tiene que permanecer en vigor por un período de por lo menos 2 años de la fecha de caducidad de la certificación de trabajo. El H-2ALC tiene que obtener la fianza de seguridad en las siguientes cantidades:

- \$5,000 para una certificación laboral con menos de 25 empleados;
- \$10,000 para una certificación laboral con 25 a 49 empleados;
- \$20,000 para una certificación laboral con 50 a 74 empleados;
- \$50,000 para una certificación laboral con 75 a 99 empleados; y
- \$75,000 para una certificación laboral con 100 or más empleados.

La fianza tiene que ser pagable al Administrador, Sección de Horas y Sueldos, Departamento de Trabajo de EEUU, 200 Constitution Avenue, NW, Room S-3502, Washington, DC 20210.

Donde Se Puede Obtener Información Adicional

El fin de esta publicación es servir de información general y no se debe ver de la misma manera que declaraciones oficiales de postura contenidas en los [reglamentos](#).

Para información adicional, visite nuestro sitio de la Sección de Horas y Sueldos en la Red: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente a la línea de asistencia, disponible de 8 de la mañana a las 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243).

Departamento de Trabajo de EEUU
 Frances Perkins Building
 200 Constitution Avenue, NW
 Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
 TTY: 1-866-487-9243
Póngase en Contacto con Nosotros