



Departamento de Trabajo de EEUU

Administración de Normas de Empleo

Sección de Horas y Sueldos

Hoja de datos # 26: Sección H-2A sobre la Ley de Reforma y Control de Inmigración

Esta hoja de datos proporciona información general relativa a la aplicación de las exigencias H-2A en cuanto a la industria agrícola.

Alcance

La Ley de Reforma y Control de Inmigración autoriza la admisión legal de obreros temporeros, no inmigrantes (obrerros H-2A), para desempeñar trabajo agrícola o servicios de una índole temporera o de temporada.

Exigencias

Todo empleador al que se le haya certificado para un número dado de puestos H-2A inicialmente tiene que haber intentado encontrar trabajadores de EEUU para rellenar dichas vacantes. Aun después de haber reclutado a obreros H-2A, el empleador ha de continuar comprometiéndose a un proceso de “reclutamiento positivo” de obreros de EEUU. El empleador tiene que acceder a aceptar obreros de EEUU hasta que se haya cumplido el 50% del período certificado bajo el contrato.

Tasas de pago: En cada situación de empleo H-2A el empleador ha de acceder a pagar a todos los obreros desempeñando trabajos certificados la tasa de pago que sea superior entre las siguientes: (a) la Tasa de Pago de Efecto Adverso (en inglés “the Adverse Effect Wage Rate [AEWR-en sus siglas en inglés]) o (b) la Tasa Prevaleciente para una cosecha/zona dada. Ninguna de estas tasas puede ser inferior al Salario Mínimo Federal. Los sueldos se pueden computar a base de tasas de pago por hora o por “pieza”. Independientemente de cómo se computen, no pueden ser inferiores a la tasa especificada en la oferta de trabajo/contratos para obreros.

Órden para Habilitación de Trabajo/Contratos para Obreros: A todo obrero se le ha de proporcionar un ejemplar del contrato de obrero o , como substituto del contrato de obrero, un ejemplar de la orden para habilitación de trabajo. Si se proveen contratos de obreros, éstos han de especificar por lo menos los beneficios exigidos por la/los Orden/Reglamentos de “DOL” (en sus siglas en inglés) La Orden para habilitación de trabajo es el documento “oficial” dado que lo somete el empleador y lo aprueba “DOL”. La Orden para habilitación de trabajo/contratos tiene que fijar:

- las fechas de inicio y conclusión del período del contrato
- cualquiera y todas las condiciones significantes de empleo—como el pago por gastos de transporte incurridos , vivienda y comidas proporcionadas (y gastos relacionados), días específicos cuando no se les exige a los obreros que trabajen (i.e., el sabat, días feriados federales)
- las horas por día y los días por semana que se espera que cada obrero trabaje durante el período del contrato
- la cosecha que se ha de cosechar—la(s) tasa(s) por cada cosecha/trabajo
- la (s) tasa (s) de pago por cada trabajo que se tendrá que desempeñar
- cualquier herramienta exigida y por la cual el empleador paga
- que el seguro de indemnización de los obreros se proveerá según la ley estatal del estado donde se desempeñe el trabajo

Garantías para todo obrero: Todo empleador certificado para H-2A ha de acceder a proporcionarle a cada obrero empleado una oferta de un mínimo de 75% de las horas del período contratado—garantía que se suele llamar “garantía de tres cuarto.” Por ejemplo, en caso de que el contrato sea por un período de 10 semanas, período durante el cual una semana laboral normal se fija como una semana de 6 días, 8 horas por día, al obrero se le tendría que garantizar empleo por un mínimo de 360 horas (e.g., 10 semanas x 48 horas/semana = 480 horas x 75% = 360).

Los sueldos por el 75% del período garantizado se computarían a no menos del AEWR para el estado en el cual el trabajo se haya desempeñado. Esta tasa se fijará en la Oferta de trabajo/Contratos para Obreros.

Costos de Transporte/Reembolsos: Todo obrero no local empleado por un contrato H-2A tiene derecho a que se le paguen todos los costos de transporte relacionados al viaje del lugar donde se le reclutó al lugar del trabajo, y después de regreso del trabajo al lugar donde el obrero reside. Esto incluye a ambos, a obreros de EEUU como a extranjeros. El obrero no es “local” si no puede regresar razonablemente a su residencia permanente cada noche. Se han de reembolsar los gastos según el horario siguiente:

- Por el transporte al lugar de empleo, el empleador tiene que reembolsar al obrero cuando se haya cumplido 50% del período contratado.
- Por el transporte a “casa”, el obrero tiene que cumplir con el período acordado según el contrato. A no ser este el caso, el empleador no está bajo ninguna obligación de pagar gastos de regreso, a no ser que se estipule en alguna provisión especial en el Contrato del Obrero.

Documentación exigida: El empleador certificado bajo H-2A ha de mantener documentación de las horas específicas que cada obrero trabaje. Además, el empleador ha de conservar un expediente mostrando las horas de trabajo “ofrecidas” al obrero pero “rechazadas” por éste. A cada obrero se le tiene que proveer documentación mostrando las horas de trabajo, las horas rechazadas, pago por cada tipo de cosecha, la base de pago (i.e., si al obrero se le paga por hora, por pieza, por “faena”, etc.). La documentación de sueldo tiene que indicar el total de los ingresos para el período de pago y todas las deducciones sacadas del sueldo (conjuntamente con una explicación fijando el por qué se llevaron a cabo dichas deducciones).

Despedida de Obreros: Todo empleador ha de mantener documentación sobre todo obrero que haya sido despedido y la causa por la despedida. El empleador, para poder negar una obligación continua por sueldos y beneficios a obreros, ha de avisar a su Oficina de Servicios de Trabajo local proporcionándole un informe sobre cualquier despedida, la fecha de la despedida y la causa por cada despedida. El empleador también debe indicar si se tratará de buscar reemplazos para cada obrero.

Dónde se puede obtener información adicional

Esta publicación tiene como fin el proporcionar información general y no se debe pensar que tiene la misma fuerza que contienen las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

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