

Hoja de Datos #69: Exigencias para Participar en el Programa H-2B

Esta guía es aplicable a todas las solicitudes presentadas del 18 de enero de 2009 hasta el 22 de abril de 2012.

Las provisiones H-2B de la Ley sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) autorizan la admisión de no inmigrantes en los EEUU para desempeñar trabajo temporario no agrícola o servicios. [8 U.S.C. 1101(a)(15)(H)(ii)(b)]

Se ha delegado la responsabilidad de cumplimiento a la Sección de Horas y Sueldos (WHD-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. Esta autorización de cumplimiento fue delegada por el Departamento de Seguridad Nacional (DHS-siglas en inglés) conforme a 8 U.S.C. 1184(c)(14)(B) y 8 U.S.C. 1103(a)(6). Los reglamentos del Departamento que ponen en ejecución esta autorización entraron en vigor el 18 de enero, 2009, y son aplicables a solicitudes para certificaciones presentadas en la fecha o después conforme a 20 C.F.R. Part 655.

Como parte del proceso de solicitar, el empleador que solicite autorización para emplear trabajadores bajo el programa de visado H-2B ha de atestar que:

Oportunidad de Trabajo

1. Ofrecerá términos y condiciones de trabajo comunes a trabajadores de EEUU semejantemente empleados en el área donde se propone emplear, los cuales no serán menos favorables que aquéllos ofrecidos a trabajadores H-2B. [20 C.F.R. & 655.22(a)]
2. Ofrecerá oportunidades de trabajo para trabajadores H-2B que son de buena fe, trabajos temporarios de tiempo completo con calificaciones que son consistentes con las calificaciones normales y aceptadas que se exigen por empleadores de trabajadores no H-2B en las mismas o comparables ocupaciones. [20 C.F. R. § 655.22(h)]
3. Afirmará honesta y exactamente las fechas de necesidad temporaria, la razón por la necesidad temporaria, y el número de puestos que se solicitan para certificados laborales. [20 C.F.R. § 655.22(n)]

Huelga/Cierre Forzoso

No puede solicitar certificación H-2B para una oportunidad de trabajo específica que esté vacante porque el/los antiguo(s) ocupante(s) esté(n) en huelga o cesantes por un cierre forzoso a causa de una disputa laboral que involucra el paro del trabajo. [20 C.F.R. § 655.22(b)]

Reclutamiento

Ha cumplido con las exigencias que se encuentran en 20 C.F.R. § 655.15(d), las cuales exigen que el empleador:

- A. Obtenga una determinación de salario prevaleciente del Centro Nacional de Procesamiento;

- B. Presente una orden de trabajo en la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA-siglas en inglés) que sirve el área donde se propone emplear;
- C. Publique anuncios en cumplimiento con 20 C.F.R. § 655.15 (f);
- D. Se ponga en contacto con el sindicato local como una fuente de reclutamiento si el empleador forma parte de un acuerdo colectivo de negociación que gobierne la clasificación de trabajo que es el asunto de la solicitud para la certificación laboral H-2B.

Solicitante Estadounidenses

1. No rechazará a solicitantes estadounidenses para la oportunidad de trabajo para la cual se solicita certificación labor por razones que no sean legales y relacionadas al trabajo. [20 C.F.R. § 655.22(c)]
2. Mantendrá datos de todos los rechazos de trabajadores estadounidenses que solicitaron la oportunidad de trabajo para la cual se solicita certificación laboral . [20 C.F.R. § 655.22(c)]
3. No haya tenido éxito en localizar suficientes números de solicitantes estadounidenses calificados para la vacante de oportunidad de trabajo. [20 C.F.R. § 655.22(c)]

Otras Leyes

Cumplirá con leyes aplicables relacionadas al empleo federales, estatales, y locales, incluso con leyes sobre sanidad y seguridad. [20 C.F.R. § 655.22(d)]

Pago de Salarios

1. Le ofrecerá y pagará al trabajador H-2B no menos que el salario que sea superior entre el salario prevaleciente, el salario mínimo federal, el salario mínimo estatal, o el salario mínimo local durante el período entero de la certificación laboral H-2B aprobada [20 C.F.R. § 655.22(e)] el cual:
 - A. No se base en comisiones, bonos u otros incentivos a menos que esté garantizado y lo pague el empleador semanal, quincenal, o mensualmente; y
 - B. No incluye ninguna deducción que viole la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés) para un empleador bajo el alcance de la ley FLSA. [20 C.F.R. § 655.22(g)(1)]
2. Tomará todas las deducciones de los pagos de cheques del trabajador que se exigen por ley. [20 C.F.R. § 655.22(g)(1)]
3. Ha prohibido por contrato cualquier contratista laboral extranjero o reclutador el cual el empleador involucra en el reclutamiento internacional de trabajadores H-2B para procurar o recibir pagos de empleados futuros salvo como se provee en 8 C.F.R. § 214.2(h)(5)(xi)(A) o como reembolso por costos que son la responsabilidad del trabajador, tal como honorarios exigidos por el gobierno por pasaportes o visados. [20 C.F.R. § 655.22(g)(2)]
4. No haya, sea directamente o a través de su abogado o agente, solicitado o recibido pago de cualquier tipo por una actividad relacionada con el obtener la certificación labor, incluyendo los honorarios del abogado o agente del empleador, por la solicitud H-2B, o los costos de reclutamiento. [20 C.F.R. § 655.22(j)]

Despidos

1. No haya despedido y no despedirá a cualquier otro trabajador estadounidense

semejantemente empleado en la ocupación para la cual se solicita la certificación laboral:

- A. En el área donde se propone emplear durante el período de 120 días civiles antes de la fecha de necesidad hasta 120 días civiles después de la fecha de necesidad;
 - B. Salvo si el empleador haya ofrecido la oportunidad de trabajo para la cual se solicita la certificación laboral a trabajadores estadounidenses que estén parados y dichos trabajadores o hayan rechazado la oportunidad de trabajo o ellos mismos hayan sido rechazados sólo por razones legales y relacionadas al trabajo. [20 C.F.R. § 655.22(i)]
2. No colocará, si es un contratista de trabajo, ningún trabajador H-2B con cualquier otro empleador, o en el sitio de trabajo de otro empleador, a menos que:
- A. El empleador primero haya llevado a cabo una investigación escrita y de buena fe sobre si el empleador ha desplazado (despedido) o tiene la intención de desplazar a cualquier otro trabajador estadounidense semejantemente empleado en el área donde se propone emplear durante el período que comienza 120 días civiles antes hasta 120 días civiles después de la fecha de necesidad; y
 - B. El otro empleador provee confirmación por escrito que no ha desplazado, y que no tiene la intención de desplazar, a ningún trabajador estadounidense; y
 - C. Todos los sitios de trabajo están enumerados en la certificación H-2B, incluyendo enmiendas o modificaciones. [20 C.F.R. § 655.22(k)]

Trasladar

No colocará a ningún trabajador H-2B fuera del área donde se propone emplear que aparece en la certificación H-2B a menos que el empleador haya obtenido una nueva certificación laboral temporal del Departamento. [20 C.F.R. § 655.22(1)]

Aviso

1. Notificará al Departamento y a DHS por escrito de la separación del trabajo de un Trabajador H-2B, a no más tardar que dos días laborales después de que el empleador se haya enterado de dicha separación, si dicha separación ocurre antes de la fecha límite de empleo especificada en la solicitud H-2B. [20 C.F.R. § 655.22(f)]
2. Notificará a los trabajadores H-2B:
 - A. De la exigencia de irse de EEUU al final del período autorizado de estadía otorgado por DHS o separación del empleador, lo que ocurra primero, a no ser que haya una extensión o cambio en el estado de dichos trabajadores o en el período otorgado conforme con los reglamentos de DHS.
 - B. Que el empleador es responsable por el transporte de regreso de los trabajadores si se despide a esos trabajadores antes del final del período de estadía autorizado. [20 C.F.R. § 655.22(m)]

El no cumplir con cualquiera de estas obligaciones puede resultar en una determinación de sanciones civiles, una recomendación que pida que se descalifique al empleador de aprobación en solicitudes futuras (exclusión), reinstalación de trabajadores estadounidenses desplazados, pago de salarios atrasados debidos a trabajadores H-2B, y otros remedios legales o equitativos que el/la Administrador(a) de WHD determine ser apropiados.

Se puede encontrar la exigencia enumerada anteriormente en la Ley de Inmigración y Nacionalidad § 241, 8 U.S.C. § 1184, y 20 C.F.R. Part 655 Subpart A.

Donde Se Puede Obtener Información Adicional

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

Esta publicación sirve con información general y no se le puede ver de la misma forma que a declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

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](#)