

Protections for Workers Employed Under the H-2A Program

H-2A



This document summarizes legal protections and requirements for workers employed under the H-2A Program. For more information, call 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) or visit dol.gov/agencies/whd/agriculture/h2a

WORKERS EMPLOYED UNDER THE H-2A TEMPORARY AGRICULTURAL EMPLOYMENT PROGRAM HAVE THESE RIGHTS:

DISCLOSURE:

You must be given a copy of your work contract in a language you understand. The contract must include all terms and conditions of the job, including productivity standards, wage rates, and any overtime pay. You must be notified in writing of all deductions that are not already required by law.

WAGES:

You must be paid at least twice per month at the rate stated in your work contract, and each payday you must be given a pay stub. If your employer has delayed work at the beginning of the contract without giving you at least 10 business days' notice, you have the right to be paid for each day the work is delayed, up to a maximum of 14 calendar days. You must be guaranteed at least 3/4 of the total hours of work stated in your work contract unless you abandon the job or are terminated for cause.

INBOUND AND OUTBOUND TRANSPORTATION:

Your employer must pay you for any inbound transportation and daily meals to the place of employment once you complete half of the work contract. Once you complete the work contract, your employer must provide or pay for your return transportation and daily meals.

HOUSING AND DAILY TRANSPORTATION:

You must receive free housing and daily transportation to and from the worksite unless you can return home within the same day. Housing and transportation must be safe, and most vehicles must have seat belts. You are permitted to have guests visit you at the housing where you live; however, your employer may adopt reasonable rules for shared housing (for instance, not allowing overnight guests).

NO RETALIATION:

No person may punish you because you filed a complaint, participated in an investigation, or talked to someone about your H-2A rights. In most cases, you are also protected from retaliation for talking about wages or working conditions with other workers or your employer, joining a labor union, or refusing to attend a meeting in which your employer shares their opinion about workplace complaints or other protected activities, such as talking about your wages with other workers.

DISCIPLINE AND TERMINATION:

Any termination for cause must be fair and reasonable. Unless you have purposefully or recklessly done something illegal, dangerous, or otherwise very serious, your employer must give you a chance to correct your behavior or improve your performance before terminating you. In many cases, you may be accompanied by a representative of your choosing if an employer wants to question you and you think you may face negative consequences.

OTHER PROTECTIONS:

Your employer must provide workers' compensation and any required tools, supplies, and equipment at no cost to you. Your employer may not require you to pay for any employer costs such as attorney or agent fees, application fees, or recruitment costs. Your employer may not take your passport or immigration documents without your written permission and must return these documents at your request.

Protecciones de trabajadores empleados en el programa H-2A

H-2A



Esta tarjeta resume las protecciones legales y requisitos para los trabajadores empleados en el programa de H-2A. Si desea información adicional, llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/agencies/whd/agriculture/h2a

LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN EL PROGRAMA DE EMPLEO AGRÍCOLA TEMPORAL DE H-2A TIENEN LOS SIGUIENTES DERECHOS:

COPIA DEL CONTRATO:

A usted se le debe entregar una copia del contrato de trabajo en un idioma que comprenda. El contrato debe abarcar todos los términos y condiciones del empleo, incluyendo los estándares de productividad, los salarios requeridos y cualquier pago por horas extras. Se le debe avisar por escrito de toda deducción al pago que no sea requerida por la ley.

SALARIOS:

Se le debe pagar al menos dos veces al mes el salario establecido en su contrato de trabajo, y cada día de pago se le debe entregar un talón de pago. Si se retrasa el trabajo al inicio del contrato y el empleador no le avisa de tal retraso con al menos 10 días hábiles de antelación, entonces usted tiene derecho a que le pague por cada día de retraso, hasta un máximo de 14 días naturales. Se le garantiza al menos 3/4 del total de horas de trabajo establecidas en su contrato, a menos que usted abandone el trabajo o sea despedido con causa justificada.

GASTOS DE TRANSPORTE:

Su empleador tiene que proveerle transporte y comidas diarias de ida al sitio de empleo o reembolsarle tales costos una vez que haya completado la mitad del contrato. Cuando usted complete el contrato de trabajo, su empleador debe proporcionar o pagar su transporte y sus comidas diarias de regreso.

VIVIENDA Y TRANSPORTE DIARIO:

Debe recibir vivienda gratuita y transporte diario gratuito entre la vivienda y el sitio de trabajo, a menos que pueda regresar a su casa a diario. La vivienda y el transporte deben ser seguros y la mayoría de los vehículos debe tener cinturones de seguridad. Se le permite recibir visitas de invitados en la vivienda donde vive; sin embargo, su empleador puede adoptar reglas razonables para viviendas compartidas (por ejemplo, prohibir que los huéspedes pasen la noche).

SE PROHIBEN REPRESALIAS:

A ninguna persona se le permite castigarlo por haber presentado una queja, participado en una investigación o hablado con alguien sobre sus derechos en el programa H-2A. En la mayoría de los casos, también está protegido contra represalias por hablar sobre salarios o condiciones laborales con otros trabajadores o con su empleador, unirse a un sindicato o negarse a asistir a una reunión en la que su empleador comparte su opinión sobre quejas en cuanto su lugar de trabajo u otras actividades protegidas, como el hablar sobre su salario con otros trabajadores.

DISCIPLINA Y DESPIDOS:

Cualquier despido con causa justificada debe ser justa y razonable. A menos que haya hecho algo ilegal, peligroso o muy grave a propósito o imprudentemente, su empleador debe darle la oportunidad de corregir su comportamiento o mejorar su desempeño antes de despedirlo. En muchos casos, es posible que lo acompañe un representante de su elección si el empleador quiere interrogarlo y si usted cree que puede enfrentar consecuencias negativas.

OTRAS PROTECCIONES:

Su empleador debe proporcionarle un seguro de indemnización por accidentes o enfermedades en el trabajo, además de todas las herramientas, suministros y equipos necesarios sin costo alguno para usted. Al empleador se le prohíbe cobrar a usted cualquier costo que corresponde al empleador, como honorarios de abogados o agentes, tarifas de solicitud o costos de contratación. Al empleador se le prohíbe quitarle su pasaporte u otros documentos de inmigración sin su permiso por escrito, y debe devolverle tales documentos en cuanto usted los solicite.