FEDERAL
Labor Laws

POSTER COMPLIANCE DATE 08/2016

United States Department of Labor, Wage and Hour Division

Notices/Avisos

Employee Rights Under the H-2A Program

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in agriculture (H-2A WORKERS) only if the employment of U.S. workers would not be adversely impacted. To ensure that U.S. workers are not adversely impacted, ***H-2A WORKERS* and *OTHER WORKERS employed on an H-2A work contract or by an H-2A employer in the same agricultural work as the H-2A workers*** have the following rights:

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information prior to getting a visa and no later than on the first day of work
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least twice per month at the rate stated in the work contract
- To be informed, in writing, of all **DEDUCTIONS** (not otherwise required by law) that will be made from the worker's paycheck
- To receive an itemized, written **STATEMENT OF EARNINGS** (pay stub) for each pay period
- To be guaranteed employment for at least **THREE-FOURTHS** (75%) of the total hours promised in the work contract

TRANSPORTATION

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the work contract period, reimbursed for reasonable costs incurred to the place of employment for transportation and subsistence (lodging incurred on the employer's behalf and meals)
- Upon completion of the work contract, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- For workers living in employer-provided housing, to be provided **TRANSPORTATION**, at no cost to the worker, between the housing and the worksite
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards, be properly insured, and be operated by licensed drivers

HOUSING

- For any worker who is not reasonably able to return to his/her residence within the same day, to be provided **HOUSING AT NO COST**
- Employer-provided housing must meet applicable safety standards
- Workers who live in employer-provided housing must be offered three meals per day at no more than a DOL-specified cost, or provided free and convenient cooking and kitchen facilities

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided state **WORKERS' COMPENSATION** insurance or its equivalent
- To be provided, at no cost, all **TOOLS, SUPPLIES,** and **EQUIPMENT** required to perform the assigned duties
- TO **BE FREE FROM DISCRIMINATION** or **DISCHARGE** for filing a complaint, testifying, or exercising your rights in any way or helping others to do so
- Employers MUST comply with all other applicable laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)
- Employers and their agents, including foreign recruiters, or anyone working on behalf of the employer, MUST NOT receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2A certification (such as application and recruitment fees)
- Employers MUST display this poster where employees can readily see it
- Employers MUST NOT lay off or displace similarly employed U.S. workers within 60 days of the date of need for H-2A workers
- Employers MUST hire any eligible U.S. worker who applies during the first 50 percent of the approved work contract period

Workers who believe their rights under the program have been violated may file confidential complaints.

For additional information:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division

WHD 1490

REV. 04/2012

Derechos del Empleado bajo el Programa H-2A

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en agricultura (Trabajadores H-2A) siempre y cuando no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU. Para asegurarse de que no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU, ***TRABAJADORES H-2A* y *OTROS TRABAJADORES empleados en el contrato de trabajo H-2A o por un empleador H-2A en el mismo trabajo agrícola como trabajadores H-2A*** tienen los siguientes derechos:

DECLARACIÓN

- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen
- Recibir esta información antes de conseguir un visado y no más tarde del primer día de trabajo
- Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador

SALARIOS

- Que se le **PAGUE** por lo menos dos veces al mes de acuerdo con la tasa especificada en el contrato de trabajo
- Que se le informe, por escrito, de todas las **DEDUCCIONES** (no exigidas de otro modo por ley) que se harán del cheque de pago del trabajador
- Recibir una **DECLARACIÓN DE INGRESOS** (talón de pago) escrita y detallada para cada período de pago
- Que se le garantice empleo por lo menos de **TRES CUARTOS** (75%) del total de horas prometidas en el contrato de trabajo

TRANSPORTE

- Que se le proporcione o, al cumplir con 50 por ciento del período de trabajo contratado, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación al lugar de empleo (alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas)
- Al terminar el contrato de trabajo, que se le proporcione o que se le pague transporte de regreso y alimentación
- Para trabajadores que viven en viviendas proporcionadas por el empleador, que se le provea **TRANSPORTE**, sin ningún costo al trabajador, entre la vivienda y el sitio de empleo
- Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables, ha de estar asegurado correctamente y ha de ser operado por un conductor licenciado

VIVIENDA

- Para cualquier trabajador que no pueda regresar razonablemente a su domicilio durante el mismo día, se le tiene que proporcionar **VIVIENDA SIN COSTO ALGUNO**
- La vivienda proporcionada por el empleador tiene que cumplir con las normas de seguridad aplicables
- Al trabajador que vive en una vivienda proporcionada por el empleador se le tiene que ofrecer tres comidas por día y que no cuesten más del costo especificado por DOL, o que se le provea las comodidades para poder cocinar y de una cocina

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Que se le provea seguro de **INDEMNIZACIÓN ESTATAL PARA TRABAJADORES**, o su equivalente
- Que se le provea, sin ningún costo, todas las **HERRAMIENTAS, SUMINISTROS** y **EQUIPO** exigidos para desempeñar cargos asignados
- **ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN** o **DESPIDO** por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo
- Todo empleador TIENE que cumplir con todas las otras leyes aplicables (incluso la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)
- Ningún empleador ni sus agentes, incluso reclutadores extranjeros, o cualquiera que trabaje en nombre del empleador, PUEDEN recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2A (tal como honorarios de solicitud y de reclutamiento)
- Todo empleador TIENE que exhibir este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente
- NINGÚN empleador PUEDE desemplear o desplazar a trabajadores de EEUU semejantemente empleados 60 días o menos antes de la fecha que se necesiten trabajadores H-2A
- Todo empleador TIENE que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite durante el primer 50 por ciento del período de trabajo en el contrato aprobado

Todo trabajador que crea que sus derechos hayan sido violados bajo este programa puede presentar una demanda confidencial.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division

WHD 1490SP

REV. 04/2012

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

$7.25 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

AGRICULTURAL EMPLOYEES

MINIMUM WAGE

The Fair Labor Standards Act requires the payment of the minimum wage listed above if you perform covered work for an employer who used more than 500 man-days of farm labor in any calendar quarter of the preceding year. A man-day means any day when an employee (except for a member of the employer's immediate family) does agricultural work for at least one hour.

Note: Under specific exemptions in the law, employers do not have to pay the minimum wage to the following:

- Members of the employer's immediate family;
- Local hand-harvest workers who are paid on a piece-rate basis and who worked fewer than 13 weeks in agriculture during the preceding calendar year;
- Migrant hand-harvest workers 16 and younger who are employed on the same farm as their parents and who receive the same piece rates as employees older than 16 working on the same farm;
- Workers mainly engaged in the range production of livestock.

CHILD LABOR

At age 16, you may work at any time in any farm job, including those declared hazardous by the Secretary of Labor. At age 14, you may work in nonhazardous farm jobs outside school hours. Minors 12 and 13 years old may work outside school hours with written parental consent or on farms where a parent of the minor is employed, and those under 12 may work with parental consent outside school hours on farms not subject to the minimum wage. Although the FLSA authorizes the Secretary of Labor to issue waivers that would, under specified conditions, permit the employment of local minors 10 and 11 years of age to work outside school hours in the hand harvesting of crops, the Department of Labor has been enjoined from issuing such waivers since 1980.

ENFORCEMENT

The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of the Labor.
- The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES
DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1386

REV. 07/2016

DERECHOS DEL LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS AGRÍCOLAS

SALARIO MÍNIMO

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA – siglas en inglés) exige que se le pague el salario mínimo que aparece arriba si usted realiza trabajo bajo el alcance de la ley para un empleador que empleó más de 500 días-hombre de mano de obra agrícola en cualquier trimestre civil del año anterior. Un día-hombre significa cualquier día en el que un empleado (salvo un miembro de la familia inmediata del empleador) realice labores agrícolas durante por lo menos una hora.

Ojo: Conforme a exenciones específicas consignadas en la ley, los empleadores no les tienen que pagar el salario mínimo a las siguientes personas:

- Miembros de la familia inmediata del empleador;
- Cosecheros manuales locales a quienes se les paga a destajo y que trabajaron menos de 13 semanas en la agricultura durante el año civil anterior;
- Cosecheros manuales migratorios de 16 años de edad y menores que están empleados en la misma finca que sus padres y que reciben la misma paga por trabajo a destajo que los empleados mayores de 16 años que trabajan en la misma finca;
- Trabajadores que se dedican principalmente a la producción en el campo de ganado.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

A la edad de 16 años, se puede trabajar a cualquier hora en cualquier empleo agrícola, aun en aquellos declarados peligrosos por el secretario de trabajo. A la edad de 14 años, se puede trabajar en empleos agrícolas no peligrosos fuera de las horas escolares. Los menores de 12 y 13 años pueden trabajar fuera de las horas escolares con el consentimiento por escrito de sus padres o en fincas donde uno de sus padres esté empleado. Los jóvenes menores de 12 años pueden trabajar, con el consentimiento por escrito de sus padres, fuera de las horas escolares en fincas no sujetas a las disposiciones sobre el salario mínimo. Aunque la FLSA autoriza al secretario de trabajo a expedir exenciones que podrían, bajo condiciones específicas, permitir el empleo de menores locales de 10 y 11 años de edad para trabajar fuera de las horas escolares en recolectar manualmente las cosechas, al Departamento de Trabajo se le ha prohibido expedir tales exenciones desde 1980.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Algunas leyes estatales proporcionan mayor protección a los empleados; los empleadores tienen que cumplir con ambas leyes.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, principiantes, aprendices y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos del salario mínimo conforme a certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.
- La ley exige que los empleadores coloquen este cartel donde los empleados puedan verlo fácilmente.
- La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1386 SPA

REV. 07/2016

Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act

This federal law requires agricultural employers, agricultural associations, farm labor contractors and their employees to observe certain labor standards when employing migrant and seasonal farmworkers unless specific exemptions apply. Further, farm labor contractors are required to register with the U.S. Department of Labor.

Migrant and Seasonal Farmworkers Have These Rights

- To receive accurate information about wages and working conditions for the prospective employment
- To receive this information in writing and in English, Spanish or other languages, as appropriate
- To have the terms of the working arrangement upheld
- To have farm labor contractors show proof of registration at the time of recruitment
- To be paid wages when due
- To receive itemized, written statements of earnings for each pay period
- To purchase goods from the source of their choice
- To be transported in vehicles which are properly insured and operated by licensed drivers, and which meet federal and state safety standards
- For migrant farmworkers who are provided housing
  - To be housed in property which meets federal and state safety and health standards
  - To have the housing information presented to them in writing at the time of recruitment
  - To have posted in a conspicuous place at the housing site or presented to them a statement of the terms and conditions of occupancy, if any

Workers who believe their rights under the act have been violated may file complaints with the department's Wage and Hour Division or may file suit directly in federal district court. The law prohibits employers from discriminating against workers who file complaints, testify or in any way exercise their rights on their own behalf or on behalf of others. Complaints of such discrimination must be filed with the division within 180 days of the alleged event.

For further information, get in touch with the nearest office of the Wage and Hour Division, listed in most telephone directories under the U.S. Government, Department of Labor.

U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

WH Publication 1376

REV. 04/1983

Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura

Esta ley federal exige que los patrones agrícolas, las asociaciones agrícolas, los contratistas de mano de obra agrícola (o troqueros), y sus empleados cumplan con ciertas normas laborales cuando ocupan a los trabajadores migrantes y temporales en la agricultura, a menos que se apliquen excepciones específicas. Los contratistas, o troqueros, tienen además la obligación de registrarse con el Departamento del Trabajo.

Los Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura Tienen los Derechos Siguientes

- Recibir detalles exactos sobre el salario y las condiciones de trabajo del empleo futuro
- Recibir estos datos por escrito en inglés, en español, o en otro idioma que sea apropiado
- Cumplimiento de todas las condiciones de trabajo como fueron presentadas cuando se les hizo la oferta de trabajo
- Al ser reclutados para un trabajo, ver una prueba de que el contratista se haya registrado con el Departamento del Trabajo
- Cobrar el salario en la fecha fijada
- Recibir cada día de pago un recibo indicando el salario y la razón de cualquier deducción
- Comprar mercancías al comerciante que ellos escojan
- Ser transportados en vehículos que tengan seguros adecuados y que hayan pasado las inspecciones federales y estatales de seguridad, y conducidos por choferes que tengan permisos de manejar
- Las garantías para los trabajadores migrantes a quienes se les proporcionen viviendas o alojamiento
  - Viviendas que satisfazcan los requisitos federales y estatales de seguridad y de sanidad
  - Al ser reclutados, recibir por escrito informes sobre las viviendas y su costo
  - Recibir de su patron un aviso escrito explicando las condiciones de ocupación de la vivienda, o que tal aviso esté colocado en un lugar visible de la vivienda

Los trabajadores que crean haber sufrido una violación de sus derechos pueden presentar sus quejas a la División de Salarios y Horas o pueden presentar una demanda directamente a los tribunales federales. La ley prohibe cualquier discriminación o sanción hacia los trabajadores que presenten tales quejas, que hagan declaraciones, o que reclamen de cualquier manera sus derechos, sea a beneficio de sí mismos o a beneficio de otros. Hay que presentar las quejas de discriminación o de sanción a la división dentro de 180 días del suceso.

En caso de que necesite más información, comuníquense con la oficina de la División de Salarios y Horas más cercana, que aparece en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el título U.S. Government, Department of Labor.

Departamento del Trabajo de los EE. UU.
Administración de Normas de Empleo
División de Salarios y Horas

La ley exige que los patrones fijen este aviso en un lugar donde puedan verlo fácilmente los trabajadores.

REV. 04/1983

Copyright 2021 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with federal posting requirements.
ISBN 978-1-64551-324-7

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

AUG2016

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

62744

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

—OR—

ONLINE Go to: **JJKeller.com/LLPverify** Enter this code: **62744-082016**