

Buenas Prácticas Agrícolas (BPA)

GUÍA DE RECURSOS DE GESTIÓN DEL TRABAJO 2015



Introducción

Este material ha sido compilado por el Grupo de prácticas de trabajo agrícola (“FLPG”, por su sigla en inglés). El FLPG es un grupo de partes interesadas clave que incluyen fabricantes, compradores, productores, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, cuyo objetivo es facilitar el diálogo constructivo acerca de las prácticas del trabajo agrícola. El objetivo del FLPG es ayudar a los agricultores y los trabajadores agrícolas que se encuentran en la producción de cultivos de uso intensivo de mano de obra a comprender mejor, y cumplir con, las leyes y regulaciones laborales aplicables, y a fomentar las prácticas de trabajo agrícola, cuando sean necesarias, que dan forma a la experiencia de un trabajador en la granja.

Los actuales miembros del FLPG son:

- Alliance One International, Inc.
- Altria Client Services, Inc.
- Farm Labor Organizing Committee
- Interfaith Center on Corporate Responsibility
- Japan Tobacco Inc.
- North Carolina Agribusiness Council
- Philip Morris International Management Inc.
- RJ Reynolds Tobacco Company
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. División de Salario y Carga Horaria
- Universal Leaf North America U.S., Inc.

Este material se divulga únicamente con fines informativos. El FLPG no tomó ninguna iniciativa para recopilar o divulgar material que no fuera el relacionado con las regulaciones y los procedimientos federales de los Estados Unidos. El FLPG no garantiza la precisión ni la integridad del material, y advierte que este puede cambiar o estar desactualizado. Este material no constituye asesoramiento legal. Cada destinatario de este material debe consultar con su propio abogado o contador para comprender completamente todas las obligaciones legales impuestas por las regulaciones y los procedimientos tratados en este material, como así también todas las leyes y regulaciones locales, estatales o federales que se pudieran aplicar. La divulgación de este material no tiene como objetivo modificar la responsabilidad de ningún destinatario de cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables.

13 de octubre de 2014

Lista de verificación de violaciones de la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Temporales (MSPA)	4
Hoja de datos N.º 49: la MSPA	5
Hoja de datos N.º 26: sección H-2A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad	8
Términos y condiciones de empleo del trabajador (español)	13
Pautas para el pago del trabajo agrícola: informe breve	15
Departamento de Trabajo: estado contable de los salarios de MSPA (español)	17
Departamento de Trabajo: términos y condiciones de vivienda (plurilingüe)	19
Departamento de Trabajo: lista de verificación de salud y seguridad de la vivienda de la Administración de la Salud y la Seguridad Ocupacional (OSHA)	21
Lista de verificación de publicaciones laborales para el productor: informe breve	23
Imagen de carteles de empleo	24
Pautas de transporte: informe breve	25
Hoja de datos N.º 50: transporte conforme a la MSPA	27
Certificados de registro del contratista de trabajo agrícola (FLC) y el empleado del contratista de trabajo agrícola (FLCE)	34
Pautas al utilizar los FLC y FLCE: informe breve	35
Lista de verificación de FLC y FLCE: informe breve	36
Aplicación para el certificado de registro de FLC y FLCE	37
Pautas con respecto a la salud y la seguridad, la higiene y las condiciones de salubridad en el campo: informe breve	45
Pautas con respecto a la salud y la seguridad, la higiene y las condiciones de salubridad en el campo: informe breve (segunda parte)	46
Recursos de capacitación en seguridad	47
Hoja de datos N.º 40: leyes federales de empleo juvenil en trabajos agrícolas	49
Derechos de trabajadores agrícolas	51
Hoja de datos N.º 77C: prohibición de represalias conforme a la MSPA	53
Hoja de datos N.º 77D: represalias prohibidas conforme al Programa de visa temporal de H-2A	55
Mapa de proceso del empleador temporal/migratorio	57
Mapa de proceso del empleador de H-2A	58

NOTA: Las secciones destacadas anteriormente son guías de referencia rápida sobre las áreas críticas de regulación.

Potential MSPA Violations Checklist

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



Name and address
 of person investigated

(Typed or stamped address of AO)

A review of your business operations subject to the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA) disclosed the potential violations of the Act shown on this preliminary report. The investigation report of the Compliance Officer(s) will be reviewed to establish whether there were MSPA violations and what, if any, further action will be taken by the Wage and Hour Division.

If it is subsequently determined that civil money penalties are to be assessed against you for any or all of the MSPA violations disclosed, you will be advised by letter concerning specific violations involved and the civil money penalty amounts to be assessed. Persons who violate the provisions of MSPA are subject to both criminal and civil sanctions.

		MSPA Sections Violated					FLC	AE	AA	User	HP
		Migrant Workers	Both	Seasonal Workers							
Employment conditions disclosure	1. Failure to disclose employment conditions to workers	201(a)	201(g)	301(a), 301(f)							
	2. Failure to post MSPA poster at worksite	201(b)		301(b)							
	3. Misrepresenting employment conditions to workers	201(f)		301(e)							
Working arrangements	4. Breach of working arrangements with workers	202(c)		302(c)							
Recordkeeping	5. Failure to make/keep employer records	201(d)(1)		301(c)(1)							
	6. Failure to provide wage statement to workers	201(d)(2)		301(c)(2)							
	7. Failure to provide records to growers	201(e)		301(d)							
	8. Failure to maintain records provided by FLC	210(e)		301(d)							
Prompt payment	9. Failure to pay wages when due	202(a)		302(a)							
Worker purchases	10. Restricting workers' purchases of goods or services	202(b)		302(b)							
Housing standards	11. Failure to post housing conditions	201(c)		NA							
	12. Failure to ensure housing safety and health	203(a) and (b)		NA							
Transportation	13. Failure to provide safe transportation vehicles	401(b)(1)(A), 401(b)(2)(C)									
	14. Failure to ensure that each driver of a transportation vehicle has a valid license	410(b)(1)(B)									
	15. Failure to obtain prescribed insurance coverage for transportation vehicles	410(b)(1)(C)									
General Provisions											
Confirmation of registration	16. Utilizing services of unregistered FLC		402								
Discrimination	17. Discriminating against worker who files complaint or testifies, etc.		505								
Investigative Activity	18. Interfering with DOL official during investigation		512(c)								
Farm Labor Contractor Violations											
Registration	19. Failure to register	101(a)									
	20. Failure to register employee	101(b)									
	21. Failure to exhibit certificate	101(c)									
	22. Knowingly made misrepresentations in application	103(a)(1)									
	23. Failure to comply with any court judgment or final order of the Secretary	103(a)(4)									
	24. Was not the real party in interest	103(a)(2)									
	25. Transported workers without certificate authorization	101(a)									
	26. Housed workers without certificate authorization	105(2)(c)									
	27. Failure to provide notice of change of permanent residence	105(1)									
	28. Failure to apply to amend certificate to engage in another contracting activity, to use another vehicle or to use another real property site for housing	105(2)									
Illegal aliens	29. Engaged illegal aliens	106									
Agreements with users	30. Failure to abide by agreements with employers and associations	404									

Compliance officer(s)

Date

FLC- Farm Labor Contractor
 AE- Agricultural Employer
 AA- Agricultural Association
 User- User
 HP- Housing Provider

Name and title of individual receiving form

Date



Departamento de Trabajo de EEUU Sección de Horas y Sueldos

Hoja Informativa # 49: Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada

La Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA- abreviatura en inglés) protege a los obreros agrícolas migratorios y de temporada estableciendo normas de empleo relacionadas a los salarios, la vivienda, el transporte, las revelaciones y el mantenimiento de datos. “MSPA” también exige que los contratistas de trabajo agrícola se inscriban con el Departamento de Trabajo de EEUU (DOL-Abreviatura en inglés).

Inscripción/Registro de Contratistas de Trabajo Agrícola

El Contratista de Trabajo Agrícola (FLC-abreviatura en inglés) es alguien que, por dinero o por cualquier otra consideración de valor pagada o promesa de pago, recluta, solicita, contrata, emplea, proporciona o transporta obreros agrícolas migratorios y/o de temporada o, provee vivienda a obreros agrícolas migratorios. En el término no se incluye a los empleadores agrícolas, a las asociaciones agrícolas y a sus empleados.

Antes de desempeñar cualquier actividad de contratar trabajo agrícola, el contratista de trabajo agrícola tiene que inscribirse con el Departamento de Trabajo de EEUU (DOL) y tiene que obtener un certificado de inscripción/registro. El contratista de trabajo agrícola tiene que estar específicamente autorizado para proveer vivienda o transporte a obreros agrícolas migratorios o de temporada antes de proveer la vivienda o el transporte. Individuos empleados por contratistas de trabajo agrícola para desempeñar actividades de contratación de trabajo agrícola también tienen que inscribirse con el DOL. Solicitudes para la inscripción se pueden presentar en las oficinas locales del Servicio de Empleo Estatal (State Employment Service- en inglés).

Los contratistas de trabajo agrícola y los empleados de contratistas de trabajo agrícola que desempeñan actividades de trabajo agrícola de contratistas tienen que llevar consigo constancia de inscripción y mostrársela a los obreros, a los empleadores agrícolas, a las asociaciones agrícolas y a cualquier otra persona con quien tengan tratos de contratistas.

A las asociaciones, a los empleadores agrícolas y a sus empleados no se les considera contratistas de trabajo agrícola y no tienen que inscribirse. No obstante, antes de que puedan contratar los servicios de cualquier contratista de trabajo agrícola, tienen que tomar ciertos pasos razonables para asegurarse de que el contratista tenga un certificado de inscripción válido para los servicios que se han de desempeñar. Si desea averiguar la validez de un certificado, llame al número de la línea a cobro gratis 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Sueldos

Las asociaciones agrícolas, los empleadores agrícolas y los contratistas de trabajo agrícola tienen que pagarles los sueldos a los obreros a su tiempo debido, y darles a los obreros constancia escrita y detallada de los ingresos para cada período de pago, incluso cualquier cantidad sacada y las razones por la deducción.

Vivienda

Cada persona u organización que sea dueña o controle un establecimiento o una propiedad utilizada para servir de vivienda a obreros migratorios tiene que cumplir con las normas federales y estatales de seguridad y sanidad. Se tiene que exhibir fijada, en el sitio de la vivienda donde se pueda ver o dar a los obreros, una declaración escrita especificando los términos y las condiciones de ocupación.

Transporte

Toda asociación agrícola, todo empleador agrícola y contratista de trabajo agrícola tiene que asegurar que los vehículos utilizados o que resultan siendo utilizados por un contratista de trabajo agrícola, empleador agrícola, o asociación agrícola para transportar a obreros estén correctamente asegurados, operados por conductores licenciados y que cumplan con las normas federales y estatales de seguridad.

Revelación

Las asociaciones agrícolas, los empleadores agrícolas y los contratistas de trabajo agrícola tienen que informar a los obreros agrícolas migratorios y de temporada sobre el presunto empleo, incluyendo el trabajo para desempeñar, los sueldos que se han de pagar, el período de empleo y si se proporcionarán indemnización estatal de trabajadores o seguro estatal de desempleo.

Las asociaciones agrícolas, los empleadores agrícolas y los contratistas de trabajo agrícola tienen que proveer la información exigida a los obreros de temporada cuando se les ofrece el trabajo, por escrito si se pide; y a los obreros migratorios y a los jornaleros de cargas de temporada por escrito cuando se les recluta. La información sobre la indemnización para los obreros, sin embargo, se tiene que proveer por escrito a cualquier tipo de obrero. Dicha información tiene que ser escrita en inglés, español u otra lengua común a los trabajadores, según la necesidad. Una vez contratado, los obreros migratorios y de temporada tienen derecho a recibir, al pedirla, una declaración escrita con dicha información.

Las asociaciones agrícolas, los empleadores agrícolas y los contratistas de trabajo agrícola tienen que exhibir un cartel, que se pueda ver en el sitio de empleo que enumere los derechos y las protecciones de los obreros (la Sección de Horas y Sueldos tiene disponibles tales carteles).

Mantenimiento de Datos

Las asociaciones agrícolas, los empleadores agrícolas y los contratistas de trabajo agrícola tienen que mantener documentación completa y exacta de las nóminas de pago de todos los obreros; además, los contratistas de trabajo agrícola tienen que darle a cualquier otro contratista de trabajo agrícola, empleador agrícola, o asociación agrícola a los que se les provee obreros, copias de la documentación de las nóminas de pago de cada obrero que se provee a ese contratista, empleador, o asociación particular.

Otras Provisiones

Los contratistas de trabajo agrícola tienen que cumplir con los términos de los acuerdos escritos que se hayan concluido con los empleadores agrícolas y las asociaciones agrícolas.

Exenciones

Ciertos individuos y ciertas organizaciones, tales como las empresas pequeñas, algunas operaciones de semillas y tabacaleras, sindicatos laborales, y sus empleados, están exentos de la Ley.

Cumplimiento

La sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de EEUU administra MSPA. En el transcurso de una investigación, los investigadores de Horas y Sueldos pueden entrar e inspeccionar el establecimiento (incluyendo los vehículos y la vivienda), revisar y transcribir las nóminas de pago y entrevistar a los obreros para determinar el cumplimiento con MSPA. Los investigadores pueden aconsejar a los violadores que lleven a cabo cambios necesarios para lograr cumplimiento.

Acciones Administrativas bajo MSPA incluyen penas/multas de hasta \$1,000 por violación y, en el caso de los contratistas de trabajo agrícola, revocación y suspensión de certificados existentes y rechazo de certificados de inscripción en el futuro. Incumplimiento con MSPA puede resultar en procesamiento civil o criminal. Para asegurar el cumplimiento con MSPA, la Secretaria de Trabajo puede procurar requerimientos judiciales que prohíban violaciones adicionales y puede presentar cargos criminales. Los tribunales pueden avalorar multas de hasta \$10,000 y términos de encarcelación de hasta tres años en casos criminales.

Además de los remedios anteriormente especificados, todo individuo cuyos derechos bajo MSPA hayan sido violados, puede entablar pleito directamente en tribunales federales por daños.

Información Adicional

Para inscribirse como contratista de trabajo laboral, póngase en contacto con alguien en la oficina más cercana de los Servicios de Empleo Estatal, la cual aparece en la mayoría de las guías telefónicas bajo gobierno estatal, o con alguien en la oficina más cercana de la Sección de Horas y Sueldos, la cual aparece bajo Gobierno de EEUU, Departamento de Trabajo (U.S.Government, Labor Department-en inglés).

Si desea información más extensa concerniente a MSPA y temas relacionados como el coempleo o las provisiones sobre el salario mínimo, sobretiempo y el empleo de menores de edad de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA-abreviatura en inglés), visite nuestro sitio de Horas y Sueldos (Wage-Hour en inglés) en la red: www.wagehour.dol.gov y/o llame a nuestra línea de asistencia gratis, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). La Ley de MSPA se encuentra en 29 U.S.C. §1801 *et seq.* Los reglamentos que regulan el cumplimiento con MSPA se encuentran en 29 CFR Part 500.

El Departamento de Trabajo proporciona esta información para mejorar el acceso público a la información sobre sus programas. Esta publicación tiene como fin el de servir de información general y no se ha de pensar que tiene la misma fuerza que tienen las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

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 permisible que se dejen cesantes a trabajadores de EEUU en empleo correspondiente

FS 26-SP

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



OMB No.: 1235-0002
Vence: 06/30/2017

Información Sobre el Obrero -Términos y Condiciones de Empleo

1. Lugar de empleo: _____

2. Período de empleo: De _____ a _____

3. Tasas de salarios a pagar: \$ _____ por hora Pago a destajo \$ _____ por _____

4. Cultivos y tipos de actividades: _____

5. Transporte u otros beneficios, si los hay: _____

Gastos con cargo a los obreros, si los hay: _____

6. Seguro de Indemnización para obreros que se provee: Sí No

Nombre de la compañía de seguros: _____

Nombre y dirección del (de los) asegurado(s): _____

Persona(s) y número de teléfono de la(s) persona(s) a notificar para presentar reclamación: _____

Fin de plazo para presentar reclamación: _____

7. Seguro de indemnización por desempleo que se provee: Sí No

8. Otros beneficios: _____ Gasto(s) _____

9. En el caso de que los obreros migratorios necesiten alojamiento, el tipo de alojamiento disponible y el costo, si lo hay: _____

Cargo(s): _____

10. Enumere cualquier huelga, paro de trabajo, retraso o interrupción de las operaciones por parte de los empleados en el lugar donde se empleará a los obreros. (Si no hay huelgas, etc., indique "Ninguna").

11. Indique cualquier acuerdo o convenio que se haya hecho con los propietarios del establecimiento o con los agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los obreros. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno").

Nombre de la(s) persona(s) que proporciona(n) esta información: _____

Nota: La Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo pone a la disposición este formulario en otros idiomas para permitirles a los empresarios que cumplan con el requisito de notificación de los términos y las condiciones en un idioma que sea común a los obreros. Póngase en contacto con la oficina más cercana de la Sección de Horas y Sueldos para obtener dichos formularios.

Mientras que rellenar el Formulario WH-516 es opcional, se exige que los Contratistas de Trabajo Agrícola, los Empresarios Agrícolas y las Asociaciones Agrícolas les revelen los términos y las condiciones de empleo por escrito a los obreros migratorios y a los jornaleros de cargas al ser reclutados, y a obreros temporeros aparte de jornaleros de cargas a petición cuando se hace una oferta de empleo para responder a la compilación de información contenida en 29 CFR §§ 500.75 – 500.76. Se puede usar este formulario opcional para revelar la información exigida. De allí en adelante, cualquier obrero(a) migratorio(a) u obrero(a) temporero tiene derecho a recibir, a petición, una declaración escrita proveída a él/ella por el empresario con la información descrita arriba. También se puede usar este formulario opcional para este propósito.

Se calcula que se tomará un promedio de 32 minutos para rellenar toda esta compilación de información, incluido el tiempo para repasar las instrucciones, buscar las fuentes de datos existentes, recolectar y mantener los datos necesarios y rellenar y repasar la compilación de la información. Si tiene algún comentario con respecto a este cálculo de obligación o cualquier otro aspecto de esta compilación de información, inclusive recomendaciones para reducir esta carga, envíelos a Administrator, Wage and Hour Division, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

NO Envíe a Esta Oficina el Formulario Con la Información.

No es necesario responder a esta información a menos que tenga un número válido de OMB.

Formulario opcional WH-516 Español
Rev. June 2011

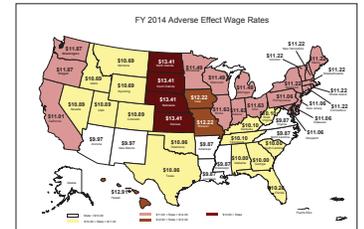
Pautas para el pago del trabajo agrícola

Estados contables de los salarios

- **MSPA:** el productor debe proporcionar a cada trabajador un estado contable detallado por escrito que incluya: ganancias totales de los trabajadores; salario por hora o precio unitario; si fuera este último, unidades producidas diariamente; total de horas trabajadas; deducciones totales; fecha de inicio y fin del período de pago; nombre de los empleadores, dirección de los empleadores, Número Federal de Identificación del Empleador (FEIN, por su sigla en inglés) para cada día de pago; nombre de los trabajadores, dirección de los trabajadores y número de Seguro Social de cada trabajador.
 - ▶ http://www.dol.gov/whd/forms/form_wh-501.pdf
- **H-2A:** igual que los requisitos de MSPA, pero deben incluir las horas ofrecidas.

Tasas salariales

- **MSPA:** se debe pagar al menos la tasa salarial divulgada/prometida o lo que sea mayor entre la tasa salarial estatal y la federal.
- **H-2A:** la que sea superior: tasa federal, estatal, Acuerdo de Negociación Colectiva (CBA, por su sigla en inglés), precio unitario /salario por hora en vigor o Tasa salarial de efectos adversos (AEWR, por su sigla en inglés).
 - ▶ <http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/adverse.cfm>
- **Ganancias de precio unitario:** debe ser igual o superior a la tasa MSPA o H-2A aplicable.
- **Empleo correspondiente:** todos los trabajadores de un empleador H-2A en un puesto cuya descripción se encuentre en el certificado de trabajo H-2A o que realizan el mismo trabajo agropecuario que el trabajador H-2A están en el empleo correspondiente. Estos trabajadores deben cobrar al menos la tasa salarial H-2A.



Frecuencia de pago

- **MSPA:** como mínimo cada 2 semanas.
- **H-2A:** como mínimo cada 2 semanas.
- Para reducir la responsabilidad financiera, se ruega a los productores pagar a todos los trabajadores en forma directa.

Deducciones del pago

NOTA: Todas las deducciones del pago de un trabajador deben identificarse en la divulgación del trabajador.

- **Seguro Social:**
 - ▶ **H-2A:** exento (consultar las pautas del Servicio de Impuestos Internos):
<http://www.irs.gov/Individuals/International-Taxpayers/Foreign-Agricultural-Workers>
 - ▶ **MSPA:** se deduce.
- **Impuestos (estatales y federales):**
 - ▶ **H-2A:** exento (consultar las pautas del Servicio de Impuestos Internos):
<http://www.irs.gov/Individuals/International-Taxpayers/Foreign-Agricultural-Workers>
 - ▶ **MSPA:** se deduce.
- **Comidas:**
 - ▶ **H-2A:** el empleador debe proporcionar instalaciones adecuadas para cocinar (sin cargo para el trabajador) o 3 comidas por día, que pueden deducirse del pago. Sin embargo, si se proporcionan 3 comidas por día, el costo real debe informarse al trabajador y este costo no puede superar la cantidad establecida por las regulaciones federales:
http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/meal_travel_subsistence.cfm
 - ▶ **MSPA** – si el productor decide cobrar las comidas, esto debe informarse, y el productor no puede obtener una ganancia.
- **Viviendas:**
 - ▶ **H-2A:** sin deducción. El empleador debe proporcionar vivienda sin costo a los trabajadores H-2A y a los trabajadores correspondientes que razonablemente no puedan regresar a su residencia en el mismo día.
 - ▶ **MSPA:** si se proporciona vivienda, el empleador debe cumplir con la Lista de verificación de salud y seguridad de la vivienda conforme a la OSHA, Título 29, Código de Regulaciones Federales (CFR, por su sigla en inglés) Parte 1910.142. Los productores deben divulgar todos los cargos de las viviendas.
- **Cuotas del sindicato:**
 - ▶ **H-2A & MSPA** – se deducen si el trabajador es miembro del sindicato.

Declaración de Salario
(Formulario Opcional)

Departamento De Trabajo De EEUU
Sección de Horas y Sueldos



Obrero: _____ Número del Seguro Social: _____ OMB No.: 1235-0002 Vence: 06/30/2017
 Dirección Permanente: _____ Semana laboral que termina (mes, día, año)

Día/fecha	domingo/	lunes/	martes/	miércoles/	jueves/	viernes/	sábado/	Total de horas trabajadas en la semana	DEDUCCIONES ENUMERADAS
Hora de comenzar									FICA
Hora de terminar									Impuesto federal
Horas trabajadas									Impuesto estatal
Cosecha/faena Unidades terminadas									Alquiler
Tasa de pago (por hora o pago a destajo)									Comida
Salario diario									Transporte
Empresario									Otra deducción
Dirección									Otra deducción
Número de identidad del empresario:									Total de deducciones
									Pago neto (Cantidad debida al obrero)
									Fecha de pago

INSTRUCCIONES

Correclamente rellenaado, este formulario opcional satisfará las exigencias de las secciones 201 (d), (e), (g) y de las secciones 301 (c), (d), y (f) de la Ley para la Protección de los Obreros Agrícolas Migratorios y Temporeros (MSPA-siglas en inglés). 29 U.S.C. §§ 1821 (d)-(e), (g), 1831 (c)-(d), (f); 29 C.F.R. § 500.80. Este formulario también satisfará las exigencias estatutarias bajo la sección 11 (c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés). 29 U.S.C. § 211 (c).

INFORMACIÓN SOBRE LA NÓMINA DE PAGOS: Rellene el mes, día y año en los cuales la semana laboral de la nómina de pago bajo MSPA del empleado termina. Rellene la fecha civil del día trabajado. Rellene a qué hora el trabajo comenzó y a qué hora terminó cada día. Rellene el total del tiempo trabajado cada día. Reste los períodos de comidas de buena fe. Cosecha/faena -Unidades terminadas -Rellene el tipo de trabajo desempeñado (como recoger naranjas por recipiente) y rellene el número de las unidades producidas si el obrero se le paga a destajo o a base de faena. Rellene el pago por hora o por pieza. Rellene la cantidad del pago diario bruto computado por el pago por hora y/o por pieza.

DEDUCCIONES ENUMERADAS: Además de FICA (Seguro Social), impuesto federal, impuesto estatal, alquiler, la comida, y las deducciones por el transporte (si exist en), rellene cualquier otra deducción **especificada** en la columna a la derecha y luego pásela a la columna izquierda. Reste el total de las deducciones del total del pago bruto. Rellene el resultado como pago neto (cantidad debida al obrero). Rellene la fecha cuando se le paga al obrero.

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Se le avisa al que rellene este formulario que no tiene que responder a esta compilación a menos que se encuentre y se exhiba un número actualmente válido de control de OMB. Las secciones 201 (d) y 301 (c) bajo MSPA autorizan esta compilación de información. 29 U.S.C. §§ 1821 (d), 1831 (c), 1851-1853; 29 C.F.R. § 500.80. Aunque el uso de este formulario es opcional, se le exige a toda entidad bajo el alcance de MSPA que mantenga la información y que la proporcione por escrito. 29 U.S.C. §§ 1821 (d), (e), (g), 1851, 1853, 1854; 29 C.F.R. § 500.80. El Departamento de Trabajo utiliza este formulario para determinar el cumplimiento del empresario con la ley MSPA. Se calcula que tardará un promedio de un (1) minuto para completar esta compilación de información, incluyendo el tiempo que se necesita para reparar las instalaciones, buscar las fuentes de datos existentes, recolectar y mantener los datos necesarios, y para rellener y reparar la compilación de información. Si Ud. tiene algún comentario sobre estos cálculos de la responsabilidad o sobre cualquier otro aspecto de la compilación de esta información, inclusive sugerencias para reducir esta carga, envíelos al U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, Room S3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. **No Envíe El Formulario Después de Rellenarlo A Esta Oficina.**



OMB No. 1235-0002
Expires/Se caduca: 06/30/2017

HOUSING TERMS AND CONDITIONS

TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA VIVIENDA

Important Notice to Migrant Agricultural Worker: The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act requires the furnishing of the following information.

Aviso Importante Para Obreros Agrícolas Migratorios: La Ley Para la Protección de Obreros Migratorios y Temporeros exige que se provea la información siguiente.

1. The housing is provided by

1. La vivienda la provee

Name _____

Nombre _____

Address _____
City & state / Zip code

Dirección _____
Ciudad y estado / Código Postal

2. Individual(s) in charge

2. Persona(s) encargada(s)

Name _____

Nombre _____

Address _____
City & state / Zip code

Dirección _____
Ciudad y estado / Código Postal

Phone _____

Teléfono _____

3. Mailing address of housing facility

3. Dirección de correo de la vivienda

Address _____
City & state / Zip code

Dirección _____
Ciudad y estado / Código Postal

Phone _____

Teléfono _____

4. Conditions of occupancy

4. Condiciones de ocupación

Who may live in housing facility
Charges made for housing (if none, so state)
Meals provided (if none, so state)
Charges for utilities (if none, so state)
Other charges. if any
Other conditions of occupancy

Quién puede habitar la vivienda
Cargos hechos por proporcionar la vivienda (Si no los hay, declárelo)
Comidas proporcionadas (si no las hay, declárelo)
Cargos por servicios(luz, agua, gas) (si no los hay, declárelo)
Otros cargos, si los hay
Otras condiciones de ocupación

WH-521
Rev. 06/2011

**Important Notice to Farm Labor Contractor,
Agricultural Employer, or Agricultural Association:**

This form may be used for the disclosure required by section 201(c) of the act. It must be posted in a conspicuous place or presented to each worker in English, Spanish, or another language, as appropriate.

Public Burden Statement

We estimate that it will take an average of 30 minutes to complete this information collection, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed, and completing and reviewing the information collection. If you have any comments regarding these estimates or any other aspect of this survey, including suggestions for reviewing this burden, send them to the Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Persons are not required to respond to the collection of information unless it displays a currently valid OMB control number.

**Aviso Importante Para Contratistas de Trabajo
Agrícola, Empleadores Agrícolas o Asociaciones
Agrícolas:**

Se puede utilizar este formulario para la declaración exigida por la sección 201 (c) de la ley. Se tiene que exhibir en un lugar conspicuo o se le tiene que dar una copia a cada obrero en inglés, español u otro idioma, según la necesidad.

Declaración Pública de Responsabilidad

Se calcula que tomará un promedio de 30 minutos para rellenar la compilación de esta información, incluyendo el tiempo para repasar las instrucciones, para buscar las fuentes informativas existentes, para recolectar y mantener la información necesaria, y para rellenar y repasar la compilación de la información. Si tiene algún comentario sobre estos cálculos o sobre cualquier otro aspecto de esta encuesta, incluyendo sugerencias para repasar esta responsabilidad, envíelos al Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Se le avisa al que rellene este formulario que no responda a la compilación de esta información a menos que se encuentre y se exhiba un número actualmente válido de control de OMB.

WH-521
Rev. 06/2011

Lista de verificación de salud y seguridad de la vivienda

Campamentos de trabajos temporales de la OSHA 1910.142

Lugar que incluye la disposición de desechos: (Título 29, Código de Regulaciones Federales (CFR, por su sigla en inglés), Parte 1910.142 (a) (h))

- El desagüe debe ser adecuado (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (a)(1)) (no sujeto a inundaciones periódicas, peligro para el suministro doméstico de agua o agua inactiva).
- El lugar debe estar a 150 m (500 pies) del ganado (Título 29, CFR, Parte 192.142 (a)(2)).
- El lugar no debe tener basura, escombros, desperdicios de papel ni otros residuos (Título 29, CFR, Parte 1910.142(a)(3)).
- Se proporcionan contenedores de residuos a prueba de roedores e insectos (un contenedor por unidad familiar).
- Los contenedores deben conservarse limpios y al menos a 30,5 m (100 pies) de los refugios (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (h)(1)).
- Los contenedores deben conservarse en un lugar de concreto, metal o madera (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (h)(1)).
- Los contenedores deben limpiarse por lo menos dos veces a la semana o cuando estén llenos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (h)(3)).
- Se deben proporcionar contenedores de basura a prueba de fugas con tapas herméticas en el área de la cocina (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (i)).

Refugio que incluye iluminación: (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b) (g))

INSTALACIONES PARA DORMIR

- Deben tener al menos 4,6 m² (50 pies²) por persona en las habitaciones para dormir (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(2)) (los techos deben tener al menos 2,13 m [7 pies] de alto).
- Las habitaciones para dormir deben tener armarios de pared para la ropa, como así también camas, catres o literas (no triples) para cada trabajador agrícola (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(3)).

ÁREAS EN COMÚN

- La vivienda debe estar protegida de los elementos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(1)).
- Los pisos deben ser de madera, asfalto o concreto y deben estar bien mantenidos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(4)).
- No debe haber ventanas rotas y se deben poder abrir al menos por la mitad con fines de ventilación (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(7)).
- Todas las aperturas con pantallas y las puertas con mosquitero deben estar equipadas con dispositivos de cierre automático (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(8)).
- Debe haber al menos 9,3 m² (100 pies²) por persona en una habitación en donde cocinen, vivan y duerman los trabajadores agrícolas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(9)).

ÁREAS PARA COCINAR

- Se deben proporcionar instalaciones sanitarias para cocinar y conservar alimentos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(9)).
- Debe haber al menos una cocina, en un refugio cerrado y con mallas, por cada 10 personas o 2 familias (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(10)).
- No se debe almacenar material tóxico o venenoso con los alimentos ni en áreas de preparación de comidas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (i)).
- Las instalaciones centrales para comer deben estar separadas de las instalaciones para dormir (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (i)(2)).
- La cocina junto con todos los equipos y los utensilios deben conservarse limpios (Título 29, CFR, Parte 1910.142(i)).

CALEFACCIÓN

- Se deben instalar equipos de calefacción, cocina y calentamiento de agua de acuerdo con los códigos y las regulaciones aplicables, y se debe proporcionar calefacción adecuada en cada refugio durante el clima frío (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (b)(11)).

ILUMINACIÓN

- Cada habitación debe tener al menos una lámpara de techo y tomas eléctricas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (g)).

Suministro de agua (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (c))

- El agua debe ser apta para beber, cocinar, bañarse y lavar la ropa, y debe estar aprobada por las autoridades de salud correspondientes (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (c)).
- Se debe proporcionar al menos 132 litros (35 galones) de agua por día, por persona, a una tasa pico de 2 ½ veces el promedio de demanda por hora (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (c)(2)).
- Si no se proporcionan instalaciones de agua en el interior, los refugios deben estar a menos de 30 m (100 pies) de una toma de agua en el patio. (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (c)(3)).
- Cuando está disponible el agua bajo presión, debe proporcionarse 1 fuente de agua por cada 100 trabajadores agrícolas. Se prohíben los vasos para beber comunes. (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (c)(4)).
- Se debe proporcionar agua corriente fría y caliente (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (i)).

Instalaciones sanitarias/aguas residuales (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (d) (e))

- Los baños deben ser accesibles sin la necesidad de pasar por una habitación (Título 29, CFR, Parte 1910.142(d)(2)).
- Cada baño debe tener al menos una apertura de 0,6 m² (6 pies²) hacia el exterior para proporcionar una ventilación adecuada (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (d)(2)).
- Los baños deben limpiarse diariamente. Si se usan retretes, estos deben estar 30 m (100 pies) de distancia de cualquier área de dormir, comer o de la cocina (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (d)(3) y (10)).
- Se deben proporcionar instalaciones sanitarias independientes para cada sexo, separadas por paredes o separadores que se extiendan desde el piso hasta el techo (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (d)(4)).
- Se requiere una proporción de una instalación sanitaria por cada 15 personas, con un mínimo de dos unidades y mingitorios de al menos 61 cm (2 pies) de depresión por cada 25 hombres (Título 29, CFR, Parte 1910.142(d)(5) y (6)).
- Los baños deben conservarse en condiciones sanitarias, con suministro adecuado de papel higiénico (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (d)(9) y (10)).
- Si hubiera drenaje público disponible, las tuberías y las alcantarillas deben estar conectadas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (e)).

Instalaciones para bañarse, la lavandería y el lavado de manos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f))

- Se deben proporcionar instalaciones para bañarse, la lavandería y el lavado de manos con pisos, paredes y separadores suaves, impermeables y antideslizantes (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f)(1) y (2)).
- Debe haber al menos 1 ducha por cada 10 personas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f)(1)).
- Debe haber 1 lavabo por refugio familiar o 1 lavabo por cada 6 personas en instalaciones compartidas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f)(1)).
- Debe haber 1 tina/batea para la lavandería por cada 30 personas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f)(1)).
- Se deben proporcionar vertederos en los edificios usados para bañarse, la lavandería y el lavado de manos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f) (1) y (6)).
- Debe haber un suministro adecuado de agua corriente fría y caliente para bañarse y para la lavandería (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f)(3)).
- Se deben proporcionar instalaciones para secar la ropa (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (f)(5)).

Control de roedores e insectos, primeros auxilios, enfermedades transmisibles (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (j) (k) (l))

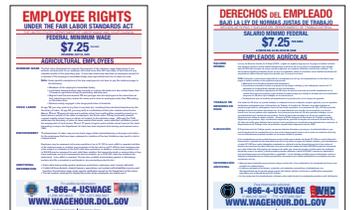
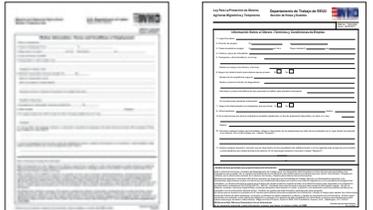
- Se deben tomar medidas efectivas para evitar la infestación y el refugio de insectos, animales o plagas (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (j)).
- Los alimentos no deben tener bichos, roedores, moscas ni desechos (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (i)).
- Los equipos y suministros de primeros auxilios deben estar disponibles para todos los trabajadores en el campamento (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (k)(1)).
- Debe haber una persona capacitada en el campamento para administrar primeros auxilios (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (k)(2)).
- Se debe informar a las autoridades de salud local sobre la identidad de toda persona en el campamento que se sospeche que padezca una enfermedad transmisible (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (l)(1)).
- Se debe informar a las autoridades de salud local inmediatamente un caso de envenenamiento por alimentos o una preponderancia inusual de cualquier enfermedad en la que haya fiebre, diarrea, dolor de garganta, vómitos o ictericia prominentes (Título 29, CFR, Parte 1910.142 (l)(2)).
- Las personas con una enfermedad transmisible no deben trabajar en preparación, cocción ni manipulación de alimentos (Título 29, CFR, Parte 1910.142(i)).

Nota: Esta lista de verificación refleja las partes de la regulación de Salud y Seguridad de la Vivienda conforme al Título 29, CFR, Parte 1910 de la OSHA.

Para consultar el Título 29, CFR, Parte 1910.142 (subparte J) de la OSHA, visite el siguiente enlace:

https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9791

Lista de verificación de publicaciones laborales para el productor

PROGRAMA O REQUISITO	REFERENCIA WEB	MUESTRA
<input type="checkbox"/> Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)	http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/posters/wh1386Agrcltr.pdf (ING) http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/posters/AgricultureSPA.pdf (ESP)	
<input type="checkbox"/> Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Temporales (MSPA)	http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/posters/mspaensp.htm (ING/ESP)	
<input type="checkbox"/> Divulgación del trabajador en virtud de la MSPA	http://www.dol.gov/whd/forms/wh516.pdf (ING) http://www.dol.gov/whd/forms/WH-516_Spanish.pdf (ESP)	
<input type="checkbox"/> Términos y condiciones de vivienda en virtud de la MSPA	http://www.dol.gov/whd/forms/wh521.pdf (ING/ESP)	
<input type="checkbox"/> H-2A (si corresponde)	http://www.dol.gov/whd/posters/pdf/WHD1491Eng_H2A.pdf (ING) http://www.dol.gov/whd/posters/pdf/WHD1491Span_H2A.pdf (ESP)	
<input type="checkbox"/> Salud y Seguridad Laboral en virtud de la OSHA	https://www.osha.gov/Publications/osha3165.pdf (ING) https://www.osha.gov/Publications/osha3167.pdf (ESP)	

Para obtener más información sobre las publicaciones en el lugar de trabajo específicamente requeridas por su estado, visite:

<http://www.dol.gov/oasam/programs/osdbu/statemap.htm>

Publicaciones y comunicaciones sobre el trabajo – No quitar ni alterar

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE \$7.25

AGRICULTURAL EMPLOYEES

1-866-4-USWAGE WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Job Safety and Health It's the law!

OSHA Occupational Safety and Health Administration

1-800-321-OSHA

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡Es la Ley!

OSHA Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo

1-800-321-OSHA

EMERGENCY EMERGENCIA

DIAL 911 MARCAR 911

ADDRESS/DIRECCIÓN

FIRE/FUEGO

HOSPITAL/HOSPITAL

FIRST AID/PRIMEROS AUXILIOS

POLICE/POLICIA

POISON CONTROL/CONTROL DE INTOXICACIÓN Y ENVENENAMIENTO

U.S. Department of Labor

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

EMPLEADOS AGRÍCOLAS

1-866-4-USWAGE WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE H-2A PROGRAM

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

1-866-4-USWAGE WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2A

EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

1-866-4-USWAGE WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Notice Migrañt and Seasonal Agricultural Worker Protection Act

Aviso Ley de Protección de Obreros Migrantes y Temporales en la Agricultura

1-866-4-USWAGE WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor

Pautas de transporte

Posibles destinos

- Desde la vivienda hacia el campo de trabajo.
- Hacia la ciudad (trámites, entretenimiento, comidas, etc.).

Requisitos

Todos los conductores:

- Deben tener una licencia de conducir válida (según el vehículo).
- Deben tener certificado médico actualizado.
- Deben estar autorizados para conducir.
 - ▶ **FLC** – Deben tener certificado actualizado del Departamento de Trabajo de los EE. UU. y estar autorizados para transportar y conducir.
 - ▶ **FLCE** – Deben tener certificado actualizado del Departamento de Trabajo de los EE. UU. y estar autorizados para conducir.

Todos los vehículos:

- Deben tener:
 - ▶ Etiquetas válidas y adhesivos de inspección estatal actualizados.
 - ▶ El seguro seguro al día.
- Deben aprobar todas las inspecciones de seguridad estatales y federales, incluidas, entre otras, las relacionadas con:
 - ▶ parabrisas y limpiaparabrisas;
 - ▶ frenos;
 - ▶ luces (de freno, frontales, balizas, luces altas y luces de giro);
 - ▶ tamaño de neumáticos idénticos/banda de rodadura adecuada;
 - ▶ bocina;
 - ▶ extintor;
 - ▶ botiquín de primeros auxilios;
 - ▶ espejos (laterales y retrovisor);
 - ▶ asientos para cada ocupante;
 - ▶ cinturones de seguridad para cada ocupante;
 - ▶ puerta de salida de emergencia;
 - ▶ sistema de escape en correcto funcionamiento;
 - ▶ manijas/pasadores de puertas.

DOCTOR'S CERTIFICATE **U.S. Department of Labor**
Wage and Hour Division
OMB No. 1255-0016
Expires: 08/31/2015

This is to certify that I have this day examined:

(Name of Driver of Migrant Workers)

in accordance with Section 398.3(b) of the Federal Motor Carrier Safety Regulations of the Federal Highway Administration and that I find him:

_____ Qualified under said rules.

_____ Qualified only when wearing glasses.

I have kept on file in my office a completed examination.

_____ (Date) _____ (Place)

_____ (Signature) _____ of examining doctor)

_____ (Address) _____ of doctor)

_____ (Signature) _____ of driver)

_____ (Address) _____ of driver)

Form WH-515 (Rev. 05/08)

Práctica óptima

Designar a una persona que realice la inspección visual diaria de todos los vehículos mediante el uso de una lista de verificación escrita. Conservar una copia de esta lista de verificación para mostrar su iniciativa de buena fe para tener vehículos seguros que cumplan con las normas.

Tener en cuenta

Si una persona transporta trabajadores para el beneficio del productor, este último debe garantizar que se cumplan todas las condiciones anteriores.

Hoja de Datos # 50: Transporte conforme a la Ley para la Protección de los Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA)

La Ley para la Protección de los Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada (MSPA), a cargo de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL), protege a los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada estableciendo normas de trabajo relacionadas con los salarios, la vivienda, el transporte, las declaraciones y el registro de datos. La MSPA también exige que los contratistas de trabajo agrícola se inscriban con el DOL. Esta hoja de datos provee información relacionada con los requisitos de transporte de la MSPA. La Hoja de Datos # 49 de la División de Horas y Salarios brinda información adicional sobre los otros requisitos de la MSPA.

Normas de transporte seguro según la MSPA

Según la MSPA, toda persona no exenta que utilice, o haga que se utilice, un vehículo para transportar trabajadores agrícolas migratorios o de temporada debe cumplir con las normas de seguridad pertinentes a los vehículos. Las normas que se aplican conforme a la MSPA son las normas del DOL o bien las normas del Departamento de Transporte de los Estados Unidos (DOT), incluidas por el DOL en los reglamentos de la MSPA. La norma que se aplica conforme a la MSPA depende del tipo de vehículo y de cómo se utiliza dicho vehículo, tal como se describe en la tabla siguiente. Dicha tabla se brinda a modo de guía y no tiene como propósito sustituir el lenguaje reglamentario. Más abajo se encuentran las definiciones de los términos.

TIPO DE VEHÍCULO	NORMA DE TIPO DE USO Y SEGURIDAD	
	75 millas o menos*	Más de 75 millas o transporte en el día desde y hacia el lugar de trabajo
Automóvil de pasajeros	500.104	500.104
Camioneta	500.104	500.104
Furgoneta		
10 o menos pasajeros	500.104	500.104
Más de 10 pasajeros	500.104	500.105
Furgoneta “sin ventanas” para transportar carga	500.104	500.105**
Autobús	500.104	500.105
Camión/Camión tractor/Semi-remolque	500.104	500.105

FS 50-SP

Camioneta <i>Pick-up</i>		
Trabajadores transportados en cabina	500.104	500.104
Trabajadores transportados en la parte trasera	500.104	500.105
Vehículo de pasajeros multipropósito		
No reúne las características de camión	500.104	500.104
Reúne las características de camión	500.104	500.105
Vehículo de baja velocidad		
	500.104	500.105
*Los límites de millaje se aplican al viaje en su totalidad. En un viaje puede haber varias paradas y, en general, el viaje termina cuando el vehículo regresa al punto de partida.		
**No se permite el uso de camionetas sin ventanas o medios que garanticen la ventilación.		

La División de Horas y Salarios (WHD) utilizará las descripciones de tipo de vehículo, que se indican a continuación, cuando se apliquen las normas de seguridad de vehículos a motor en los reglamentos de la MSPA. Esta información se basa principalmente en los reglamentos y pautas del Departamento de Transporte de los Estados Unidos (USDOT).

- Automóvil de pasajeros**
Vehículo a motor con fuerza motriz diseñado para transportar 10 personas o menos (excepto un vehículo de baja velocidad, un vehículo de pasajeros multipropósito, un camión, una motocicleta o un remolque). Aquí se incluye un vehículo designado por la fábrica como camioneta.
- Autobús**
Vehículo a motor con fuerza motriz, excepto un remolque, diseñado para transportar más de 10 personas.
- Vehículo de pasajeros multipropósito**
Vehículo a motor con fuerza motriz, excepto un vehículo de baja velocidad o remolque, diseñado para transportar 10 personas o menos, construido ya sea sobre el chasis de un camión o con características especiales para su uso ocasional en caminos rurales o no pavimentados (por ejemplo, vehículo utilitario: SUV). A los efectos de la aplicación de la MSPA, el vehículo de pasajeros multipropósito se considerara como un *automóvil de pasajeros* con la excepción de aquellos que reúnen las características de *camión* (ver más abajo).
- Camioneta Pickup**
Camión (ver más abajo), ya sea con cabina extendida o doble cabina, etcétera. Cuando se transporte pasajeros *únicamente* en la cabina, este vehículo se considerara como *camioneta* conforme a 29 CFR § 500.102(f).
- Camión**
Vehículo a motor con fuerza motriz, excepto un remolque, diseñado principalmente para el transporte de bienes o equipo con un objetivo determinado. Aquí se incluyen *camiones livianos*, que consisten en vehículos (que no sea un automóvil de pasajeros) que reúnen las características expuestas en los puntos (a) o (b) más abajo.

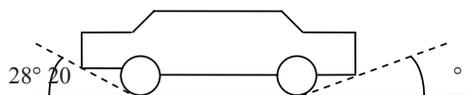
(a) Diseñado para desempeñar una de las funciones que se enumeran a continuación:

- transportar más de 10 personas,
- brindar residencia temporal,
- transportar bienes en parte trasera descubierta,
- brindar transporte de volumen de carga mayor al de pasajeros, o
- permitir el uso extendido del vehículo para transportar carga u otro propósito no relacionado con pasajeros retirando los asientos mediante mecanismos de fábrica o con herramientas de uso sencillo, tales como destornillador y pinzas, a fin de crear una superficie plana que se extienda desde el extremo delantero de la ubicación de dichos asientos hasta la parte trasera del interior del vehículo.

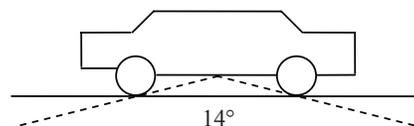
(b) Diseñado para usar en caminos rurales o no pavimentados:

- (i) cuenta con sistema de tracción 4x4 o
- (ii) Se considera con un peso bruto superior a 6000 libras y
- cuenta con al menos cuatro de las características que se mencionan a continuación teniendo en cuenta el peso del vehículo descargado, en una superficie nivelada, con las ruedas delanteras paralelas a la línea central longitudinal del automóvil, y las llantas infladas según la presión recomendada por el fabricante:
 - (i) Ángulo de aproximación no inferior a 28 grados (ver diagrama);
 - (ii) Ángulo ventral no inferior a 14 grados (ver diagrama);
 - (iii) Ángulo de salida no inferior a 20 grados (ver diagrama);
 - (iv) Juego de funcionamiento no inferior a 20 centímetros;
 - (v) Juegos de eje delantero y trasero no inferior a 18 centímetros cada uno. (Para más información, ver 49 CFR § 523.2.)

Ángulos de aproximación y salida



Angulo ventral



Un *camión liviano* diseñado para transportar más de 10 personas, que cumple con todos los requisitos relacionados con la cabina de pasajeros según 29 CFR § 500.105(b)(3)(vi) y ninguna de las demás características antedichas respecto de “camioneta”, se considerara como “autobús”.

- **Furgoneta**

Camión *liviano* (ver (a)(5) en el punto *camión* más arriba). Una furgoneta con ventanas a ambos lados del área de pasajeros diseñada para transportar 10 personas o menos se considerara un *automóvil de pasajeros*. Cuando esté diseñada para transportar más de 10 personas se la considerara “autobús”, siempre que cumpla con todos los requisitos respecto de la cabina de pasajeros según 29 CFR § 500.105(b)(3)(vi) y ninguna otra característica relacionada con “camión” que no sea la capacidad de pasajeros. Una furgoneta diseñada para transportar carga, típicamente sin ventanas en ambos lados del

área de pasajeros, se considera *camión*. Esta norma prohíbe expresamente el uso de furgonetas sin ventanas o medios que garanticen la ventilación.

- **Remolque**
Vehículo a motor con o sin fuerza motriz diseñado para transportar personas o bienes y para ser remolcado por otro vehículo de motor.
- **Semiremolque**
Remolque construido de manera que una parte considerable de su peso descansa o es llevado por otro vehículo.
- **Camión de arrastre**
Camión diseñado principalmente para remolcar otros vehículos a motor, y por lo tanto no construido para transportar carga que no sea parte del peso del vehículo o la carga remolcada.
- **Vehículo de baja velocidad**
Vehículo a motor de 4 ruedas, que no sea camión, que alcanza una velocidad en 1.6 km (1 milla) de más de 32 kilómetros por hora (20 millas por hora) y no más de 40 kilómetros por hora (25 millas por hora) en una superficie pavimentada y nivelada.

El término “diseñado” según se emplea en esta hoja informativa se limita a las medidas tomadas por el fabricante del vehículo. Si se requiere más información, aparte de las definiciones que se proveen más arriba, puede determinarse la designación del tipo de vehículo otorgada por el fabricante mediante el número de identificación del vehículo (VIN). Las modificaciones o cambios efectuados posteriormente a la venta no forman parte del diseño del vehículo. Cuando se define capacidad de pasajeros sentados, se incluye al conductor en los términos “persona” o “pasajero”.

Requisitos para la licencia de conducir según la MSPA

Según la MSPA, toda persona no exenta que utilice o haga que se utilice un vehículo para transportar trabajadores agrícolas migratorios o de temporada debe asegurarse que cada conductor tenga un permiso o una licencia válida para conducir el vehículo motorizado (según la ley estatal pertinente). Por ejemplo, en caso que la ley estatal exija que el conductor tenga una licencia de conducir comercial (CDL) para conducir un vehículo determinado, el conductor debe tener una CDL válida antes de conducir dicho vehículo. Además, cada FLC (Contratista de Trabajo Agrícola) y Empleado de Contratista de Trabajo Agrícola (FLCE) que conduzca debe tener y llevar consigo un Certificado Médico (WH-515).

Requisitos sobre seguros según la MSPA

Toda persona sujeta a la Ley que utilice, o haga que se utilice, un vehículo para transportar a trabajadores bajo el alcance de la Ley, debe asegurar que el vehículo esté debidamente asegurado frente a responsabilidad civil por daños a personas o propiedad. Los requisitos específicos del seguro se encuentran en los reglamentos de la MSPA. Por lo general, el dueño o arrendador del vehículo tendrá la responsabilidad de proporcionar el seguro requerido. Básicamente, existen tres maneras de cumplir con el requisito sobre seguros:

- **Opción A**

Obtener una póliza de seguro de responsabilidad civil contra terceros para el vehículo por un valor no inferior a \$100.000 por cada asiento en el vehículo (hasta un máximo de \$5.000.000 por vehículo). La póliza debe mantenerse en pleno vigor y efecto en todo momento para el transporte sujeto a los requisitos de la Ley.

- **Opción B**

Obtener un seguro de Compensación Estatal para Trabajadores. La póliza debe mantenerse en pleno vigor y efecto en todo momento para el transporte sujeto a los requisitos de la Ley. Si el vehículo se utiliza para transporte que no esté dentro del alcance de la póliza de seguro de Compensación Estatal para Trabajadores, la persona responsable del transporte también debe contar con un seguro de responsabilidad civil contra terceros (ver Opción A arriba) para proteger a los trabajadores frente a daños o pérdida de bienes. Para aquéllos que escojan esta opción, la persona responsable del transporte también debe obtener un mínimo de seguro de daños a la propiedad de \$50.000 por pérdida o daños en cualquier accidente contra la propiedad ajena (excluyendo la carga) o constancia de una póliza de seguro general de responsabilidad civil contra terceros que provea la misma protección.

- **Opción C**

Obtener una fianza de responsabilidad civil del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos aprobado con “garantía”, que asegure el pago por toda responsabilidad civil de hasta \$500.000 por daños a persona o propiedad a causa del transporte de trabajadores en relación con el negocio, las actividades o las operaciones de la persona a cargo del transporte. Toda fianza de responsabilidad civil obtenida conforme a los requisitos de la Ley debe permanecer en pleno vigor y efecto por el período entero durante el cual se transporte a los trabajadores.

¿Los “Raiteros” están sujetos a la MSPA?

Por lo general, el término “raitero” se refiere a un individuo (el cual suele desempeñarse como mano de obra en el campo) que, por una cantidad determinada, provee a trabajadores agrícolas transporte de ida y vuelta del sitio de trabajo. Generalmente, a los trabajadores se les cobra una cantidad diaria de ida y vuelta con la suma específica según la distancia recorrida en el viaje. Si la cantidad que se le cobra a cada trabajador excede el costo real que representa el proporcionar el transporte, es muy probable que el “raitero” cumpla con la definición de un FLC (es decir, transporte de trabajadores asegurados según la MSPA por una suma determinada). En dicho caso, el “raitero” debe estar registrado con el DOL en calidad de FLC y tiene la responsabilidad de cumplir con los requisitos de inscripción, seguridad en el transporte, licencia del conductor y el seguro conforme a la Ley.

Trabajadores FLC que conducen vehículos para transportar a trabajadores

Los trabajadores del FLC que reclutan, solicitan, contratan, emplean, proveen o transportan a trabajadores agrícolas migratorios o de temporada de parte de su empleador (el FLC), tienen que estar registrados con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos como un Empleado de un Contratista de Trabajo Agrícola (FLCE) antes de involucrarse en cualquiera de dichas actividades. Para conducir legalmente un vehículo utilizado para transportar trabajadores, el FLCE debe obtener expresa autorización por parte del USDOL. Para ello, el FLC debe presentar documentación que muestre que el vehículo no representa ningún peligro y está debidamente asegurado, y la documentación debe ser entregada por el FLCE para establecer que el conductor posee una licencia válida para conducir el vehículo en cuestión.

Requerimientos para utilizar un remolque según la MSPA

Acoplar un remolque a todo vehículo (que no sea un camión sujeto a las normas del DOT) que transporte trabajadores conforme a la MSPA se permite únicamente si éste cumple con las normas de seguridad pertinentes del DOL o el DOT. Todo camión sujeto a las normas del DOT no puede acoplar un remolque mientras transporte trabajadores según la MSPA.

Se verificará todo vehículo que transporte trabajadores conforme a la MSPA y que utilice un remolque a fin de garantizar que tanto el vehículo como el remolque en cuestión cumplen con las normas de seguridad pertinentes. Entre las normas de seguridad aplicables a remolques se incluyen las que se mencionan a continuación:

Cuando sujetos a las normas del DOL:

luces externas	29 CFR § 500.104(a)
frenos	29 CFR § 500.104(b)
llantas	29 CFR § 500.104(c)
carga segura	29 CFR § 500.104(k)

Cuando sujetos a las normas del DOT:

equipo y dispositivos de emergencia (incluso sistema de conexión de frenos de remolque y dispositivos de acoplamiento)	29 CFR § 500.105(b)(2)(vi)
carga segura	29 CFR § 500.105(b)(2)(vii)
dispositivos de iluminación y reflectores	29 CFR § 500.105(b)(2)(xi)
partes y accesorios (incluso dispositivos de iluminación, frenos y llantas)	29 CFR § 500.105(b)(3)

Entre otros factores que deben tenerse en cuenta, se incluyen el hecho de si los trabajadores fueron transportados en el remolque y el procedimiento seguro del vehículo y el remolque.

Entre los factores que deben tenerse en cuenta a la hora de determinar si el vehículo y el remolque se cargaron de forma segura, se incluyen el hecho de que se haya equilibrado la carga de un lado a otro y distribuido el peso de modo parejo a lo largo del remolque; el hecho de que se hayan asegurado y reforzado los elementos para evitar que se muevan durante el viaje; y en la mayoría de los casos, el hecho de que el remolque y el vehículo de remolque se encuentren al mismo nivel (paralelos al suelo) durante el viaje (es posible que se requiera información del fabricante del remolque para garantizar que esto es pertinente para esta combinación de vehículos). Estas pautas se basan en materiales provistos por la Administración Federal de la Seguridad de Transporte Automotriz (FMCSA).

Es posible que algunos estados y municipalidades tengan requisitos especiales y asimismo que el DOT tenga requisitos pertinentes a su jurisdicción que son los remolques (por ejemplo, algunos estados exigen frenos en remolques con carga que pesan más de un volumen determinado; permisos especiales sobre la base del tamaño y el peso de un remolque; o equipo adicional como espejos retrovisores). Los vehículos sujetos a los requisitos de seguridad en el transporte de la MSPA deben cumplir con otras normas de seguridad Estatales y Federales.

Los vehículos que utilicen remolques deben además contar con cobertura de seguro apropiada.

Exclusiones de los requisitos de transporte según la MSPA

Las distintas clases de transporte que se mencionan a continuación no están sujetas a los requisitos de la MSPA:

- transporte en tractores, cosechadoras, segadores, recogedores u otra maquinaria y equipo semejantes si el trabajador de hecho participa en la tarea de sembrar, cultivar, o cosechar cualquier bien agrícola o en el cuidado de ganado o aves de corral; y
- convenios de buena fe entre automovilistas para transportar a pasajeros en automóvil por turno en los cuales el FLC no participa, incluso cuando: los trabajadores llevan a cabo todos los arreglos por sí mismos, utilizan el vehículo propio de uno de ellos; y el empleador no les indique o solicite específicamente que participen;
- transporte en el cual los únicos otros ocupantes del vehículo de la persona son miembros directos de su familia.

Penas y Sanciones

Los violadores de esta norma pueden estar sujetos a pagar salarios atrasados; imposición de penas monetarias civiles; o revocación del registro del FLC. Asimismo, es posible que los violadores estén sujetos al cumplimiento mediante acción civil en un tribunal federal y enjuiciamiento penal en un tribunal federal.

Información Adicional

Para inscribirse como un contratista de trabajo agrícola, debe contactarse con la oficina más cercana de los Servicios de Empleo Estatal, que aparecen en la mayoría de la guías telefónicas bajo gobierno estatal, o en la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios, la cual aparece bajo Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Si desea más información respecto de la MSPA y temas relacionados tales como el trabajo para dos empleadores conjuntamente o las normas sobre el salario mínimo, el sobretiempo y el empleo de menores de edad según la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA,), visite nuestro sitio de Horas-Salarios en la Red: www.wagehour.dol.gov y/o llame a nuestra línea de asistencia gratuita, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). El estatuto de la Ley MSPA aparece bajo 29 U.S.C. §1801 *et seq.* Los reglamentos federales que regulan la MSPA aparecen en 29 CFR Parte 500.

El Departamento de Trabajo proporciona esta información para mejorar el acceso público a la información sobre sus programas. Esta publicación tiene como objetivo servir de información general y no debe considerarse con el mismo peso que las declaraciones de postura oficiales contenidas en los reglamentos.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-877-889-5627
[Comuníquese con nosotros](#)

WHD Fact Sheet #50
Transportation under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act
Revised October 2007

Employment Standards Administration
Wage and Hour Division

Farm Labor Contractor Certificate of Registration
No. C-
Expires

Name _____

I certify that the person named above is registered pursuant to the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and is authorized to perform the following activities covered by the Act: Recruit, solicit, furnish, hire and employ.

Transportation	<input type="checkbox"/>	Authorized	<input type="checkbox"/>	Not Authorized
Housing	<input type="checkbox"/>	Authorized	<input type="checkbox"/>	Not Authorized
Driving	<input type="checkbox"/>	Authorized	<input type="checkbox"/>	Not Authorized

Transportation and/or Housing Authorization is specified on this Certificate.

Approved _____ Date _____
(Assistant Regional Administrator) WH-511 (6/96)

The following vehicle(s) is/are authorized to transport migrant and seasonal agricultural workers within the meaning of the Act as specified below unless such authorization is otherwise terminated.

Yr.	Make and Model	Serial or Motor No.	No. of Seats in Vehicle	Authorization Ending

Worker's Compensation Insurance Holders (if applicable):
C- _____ Date _____
Name _____

Social Security Account No. _____
Permanent Home Address _____
(City or Town) (State) (ZIP Code)
Date of Birth _____ Height _____ Weight _____
(Month) (Day) (Year)

This certificate is based on the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and regulations issued thereunder, and on my application for registration. It may be revoked or suspended, or its renewal denied, for noncompliance with the Act or regulations, including applicable requirements for transporting and housing migrant workers. Such noncompliance may constitute a criminal offense.

(Signature of Holder) (Title)

Location of Facilities or Real Properties:
1) _____
Type of Construction _____ No. of Units _____
Owner's Name _____
Mailing Address _____
2) _____
Type of Construction _____ No. of Units _____
Owner's Name _____
Mailing Address _____

Based on the contractor's submission, housing is authorized at the above locations unless such authorization is otherwise terminated:
C- _____ Date _____
Name _____

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

FLCE Certificate of Registration
No. E
Expires

Name _____
(Last) (First) (Middle)

I certify that the person named above is registered pursuant to the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and is authorized to perform the following activities covered by the Act: Recruit, solicit, furnish, hire and employ.

Employer's Name _____
Registration Number _____
Driving Authorized Not Authorized

Approved _____ Date _____
(Assistant Regional Administrator) Form WH 513 (6/84)

Social Security Account No. _____
Permanent Home Address _____
(City or Town) (State) (ZIP Code)
Date of Birth _____ Height _____ Weight _____
(Month) (Day) (Year)

This Certificate of Registration is based on the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and regulations issued thereunder, and on my application for registration. It may be revoked or suspended, or its renewal denied, for noncompliance with the Act or regulations. Such noncompliance may constitute a criminal offense.

(Signature of Holder) (Title)

Pautas al utilizar contratistas de trabajo agrícola (FLC) y empleados del contratista de trabajo agrícola (FLCE)

Los contratistas de trabajo agrícola:

Deben:

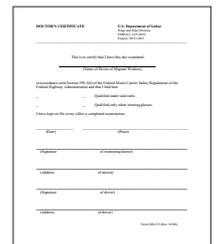
- Estar registrados (en vigencia y no estar en la lista de personas inhabilitadas).
 - ▶ http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/mspa_debar.htm
 - ▶ <http://www.dol.gov/whd/reg/statutes/FLCList.htm>
 - ▶ Conservar su tarjeta de FLC en todo momento.
- Estar autorizados para TODOS los servicios proporcionados.
 - ▶ Viviendas
 - Certificado actualizado de inspección de viviendas ocupadas previamente para cada instalación.
 - ▶ Transporte
 - Todos los vehículos utilizados deben estar incluidos en la tarjeta de registro de FLC.
 - Todos los vehículos utilizados deben tener las inspecciones y etiquetas actualizadas.
 - Deben tener el seguro al día (automotor y de compensación de trabajadores) de todos los vehículos.
 - ▶ Conducción
 - Deben tener certificado médico – <http://www.dol.gov/whd/forms/wh515.pdf>
 - Deben tener una licencia de conducir válida.



Los empleados del contratista de trabajo agrícola:

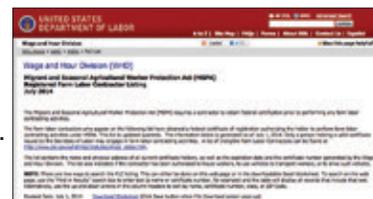
Deben:

- Estar registrados (en vigencia).
- Estar autorizados, tener certificado médico y licencia de conducir válida, si conducen.
- Conservar su tarjeta de FLCE en todo momento.



Los productores:

- Deben comprender que puede haber empleadores conjuntos al utilizar los FLC.
- Se les recomienda pagar a los trabajadores en forma directa.
- Deben inspeccionar y copiar TODA la documentación de FLC/FLCE.
 - ▶ Tarjetas de registro.
 - ▶ Divulgaciones del trabajador (incluidos costos y deducciones del pago).
 - <http://www.dol.gov/whd/forms/wh516.pdf>
 - ▶ Seguro (automotor y de compensación de trabajadores).
- Deben consultar la lista de FLC del Departamento de Trabajo/la División de Salario y Carga Horaria para asegurarse de que el estado de FLC esté actualizado.
 - ▶ <http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FLCList.htm>



Registros que se deben obtener al utilizar un FLC

- Tarjeta de registro (página 34).
- Seguro (automotor y de compensación de trabajadores).
- Licencia de conducir de todos los conductores.
- Certificado médico de todos los conductores (página 25).
- Inspecciones de viviendas de todos los campamentos de trabajo utilizados (página 21 y 22).
- Divulgaciones del trabajador (página 13).

Lista de verificación de contratistas de trabajo agrícola (FLC) y empleados del contratista de trabajo agrícola (FLCE)

Registros y cumplimiento

- Asegurarse de que todos los FLC que utiliza tengan un certificado de registro federal válido con las autorizaciones de transporte y conducción correspondientes. Si el contratista proporciona vivienda a trabajadores, el certificado también debe tener autorizaciones para dichas actividades. Para la comprobación del certificado de registro federal, consultar el sitio web – <http://www.dol.gov/whd/reg/statutes/FLCList.htm>
- Comprobar que el FLC cuente con todas las licencias estatales requeridas en los estados en que se requieran (p. ej., licencia comercial).
- Solicitar al FLC que lleve su certificado de registro federal y todas las licencias estatales en todo momento. Conservar copias de la licencia o el certificado estatal y federal, y las autorizaciones.
- Solicitar al FLC que utilice únicamente FLCE registrados para proporcionar, reclutar, solicitar, contratar o transportar empleados para los servicios contratados.
- Solicitar al FLC que proporcione el comprobante de notificación al Departamento de Trabajo de cualquier dirección u otros cambios, y registro de empleados que realizan únicamente contratación laboral en nombre del contratista.
- Solicitar al FLC que proporcione el comprobante de publicación de todos los carteles y anuncios requeridos.

Elegibilidad

- Solicitar al FLC que proporcione copias de toda la documentación del personal de cada empleado (FLCE) que solicita, contrata o conduce.
- Comprobar que el FLC no emplee menores de edad.

Transporte

- Comprobar que el FLC cuente con cobertura de responsabilidad adecuada para todos los vehículos utilizados para transportar trabajadores, con su empresa indicada como la asegurada adicional. Obtener y conservar copias del certificado del seguro.
- Solicitar al FLC que proporcione el comprobante de registro de todos los vehículos y el comprobante de pago de todos los costos del registro.
- Solicitar al FLC que proporcione el comprobante de los controles de seguridad periódicos y de mantenimiento preventivo de todos los vehículos.

Pagos y salarios

- Solicitar al FLC que pague a los trabajadores todos los salarios cuando deban pagarse y que proporcione el comprobante de la entrega de los estados contables de los salarios detallados a los empleados (nota: se recomienda a los productores pagar a los trabajadores en forma directa).
- Solicitar al FLC que proporcione copias de todos los registros de nóminas de cada período de pago y que los conserve durante al menos tres años. Además, solicitar al FLC que proporcione copias de todos los formularios W-2 de final de temporada.
- Solicitar al FLC que proporcione el comprobante de pago de todos los impuestos sobre el trabajo.

Contratos

- Se debe tener un acuerdo con el FLC que solicite al FLC que pague los costos de la defensa del empleador en cualquier demanda legal. El acuerdo también debería indemnizar al empleador por los gastos que ya pagó. (Dicho acuerdo no significa que las agencias reguladoras no citarán ni multarán al productor).
- Se debe tener siempre un contrato escrito con su FLC.

CERTIFICATION

I certify that compensation is to be received for the intended farm labor contractor services and that all representations made by me in this application are true to the best of my knowledge and belief.

Applicant's Signature and Title (if other than individual) and Date

Statement of Intention to Comply with Housing Requirements of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)

Section 102(3) of the MSPA requires that an applicant for a certificate of registration with authorization to house migrant agricultural workers shall file a statement identifying each facility or real property to be used by the applicant to house any migrant agricultural worker during the period for which registration is sought. 29 U.S.C. § 1812(3); 29 C.F.R. § 500.45(c). If the facility or real property is or will be owned or controlled by the applicant, such statement shall provide documentation showing that the applicant is in compliance with all substantive Federal and State safety and health standards with respect to each such facility or real property. I hereby declare that I will not house migrant agricultural workers in any facility or real property I own or control until I have submitted all necessary written evidence and have been issued a Certificate of Registration with housing authorized. I understand that I may then house migrant agricultural workers only in facilities or real property which has been authorized by the Secretary of Labor.

Signature of Applicant

Date

Authorization of the Secretary of Labor to Accept Legal Process

The following authorization is executed pursuant to section 102(5) of the MSPA. 29 U.S.C. § 1812(5); 29 C.F.R. § 500.45(e).

"I do hereby designate and appoint the Secretary of Labor, United States Department of Labor, as my lawful agent to accept service of summons in any action against me at any and all times during which I have departed from the jurisdiction in which such action is commenced or otherwise have become unavailable to accept service, and under such terms and conditions as are set by the court in which such action has been commenced."

Signature of Applicant

Date

Instructional and Informational Guide for Applying for a Certificate of Registration

For Further Details, Refer to the Regulations (29 C.F.R. Part 500) and to the U.S. Department of Labor Publication, "Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)."

NOTE: Submission of this application form does not authorize the applicant to engage in farm labor contracting activities. If the application is approved, the applicant will be issued either a **Farm Labor Contractor (FLC) or a Farm Labor Contractor Employee (FLCE) Certificate of Registration.**

This application is divided into three parts: Part I is to be completed by all applicants and contains general identifying information. Part II is to be completed *only* by applicants applying for a FLC Certificate of Registration. Part III is to be completed *only* by applicants applying for a FLCE Certificate of Registration.

Item 1 – Application for certificate. (Please check only one block.)

If no FLC or FLCE (whichever is applicable) Certificate of Registration (Form WH-511 or WH-513) has ever been issued to you by the U.S. Department of Labor (even though you previously applied for one), check "initial." If your certificate has expired, check "initial." If a certificate has been issued to you by the U.S. Department of Labor and that certificate has not yet expired, check "renewal" and enter the number of the last certificate issued to you. If a certificate has been previously issued to you, but circumstances have changed that necessitate an amendment to your original certificate (e.g., change of permanent address, or to add or remove an authorization to transport, house, or drive covered workers), check "amended." If you are applying for an initial certificate, attach a completed Form FD-258, *Fingerprint Card*, to this application. If applying for a renewal certificate and your last Fingerprint Card is more than three years old, submit another completed Form FD-258. A Fingerprint Card is **not** required for applications to "amend" a Certificate of Registration.

Type of Certificate – Check **one** block to indicate whether applying as a FLC or as a FLCE.

Item 2 – Person making application. This item is to identify the person submitting the application regardless of whether they are applying for a certificate in their own name or on behalf of an organization.

Item 5 – If you drive a motor vehicle to transport migrant or seasonal agricultural workers and you are applying for an initial certificate, submit a completed Form WH-515, *Doctor's Certificate*, with this application. If applying for a renewal certificate and your last Doctor's Certificate is more than three years old, submit another completed Form WH-515. We also allow the submission of unexpired, properly completed Department of Transportation doctor certification forms such as the DOT Medical Examiner's Certificate or the DOT Form 649-F *Medical Examination Report for Commercial Driver Fitness Determination*.

Item 7 – Operating as an individual or organization. If application is for a corporation, partnership, or other organization, each officer, director, partner, or employee who will engage in any of the covered farm labor contracting activities on behalf of the organization must obtain **either a FLC Certificate of Registration or a FLCE Certificate of Registration** prior to so engaging in farm labor contracting activities.

Item 8 – For a definition of "employ," see 29 C.F.R. § 500.20(h)(4). All other terms have their common meaning.

Item 10 – A certificate of registration **Authorizing the Applicant to Transport Migrant Workers** in connection with the applicant's business, activities, or operations as a farm labor contractor shall be issued only after the following have been submitted:

a. **Evidence of compliance** with applicable Federal and State rules and regulations as follows:

All vehicles which the applicant is to provide or arrange to furnish to transport migrant or seasonal agricultural workers must first be inspected and approved each year by a Federal or State inspector or by a responsible garage or mechanic. A completed Form WH-514 or WH-514a, *Vehicle Identification and Mechanical Inspection Report*, must be submitted to the U.S. Department of Labor each year for each vehicle to be used to transport workers.

b. **Evidence of compliance** with the insurance or financial responsibility requirements of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and the Regulations issued thereunder. 29 C.F.R. § 500.120-.128.

If worker's compensation coverage is provided in lieu of vehicle insurance, submit proof of a worker's compensation coverage policy of insurance plus a \$50,000 property damage policy or a **Farm Labor Contractor Motor Vehicle Liability Certificate of Insurance** showing that workers are covered by liability insurance while being transported.

Item 11 – A farm contractor is considered an "owner" of migrant agricultural worker facilities or real property if the farm labor contractor has a legal or equitable interest in such facilities or real property. A farm labor contractor is in "control" of facilities or real property when the contractor is in charge of or has the power or authority to oversee, manage, superintend, or administer facilities or real property either personally or through an authorized agent or employee acting in any of the aforesaid capacities.

Proof that facilities or real property owned or controlled by a farm labor contractor complies with applicable Federal and State safety and health standards can be satisfied by one of the following:

1. A certification issued by a State or local health authority or other appropriate agency, or
2. A dated and signed written request for the inspection of a facility or real property made to the appropriate State or local agency at least forty-five (45) days prior to the date on which it is to be occupied by migrant agricultural workers.

Item 12 – Section 101(b) of the MSPA requires that a person issued a Farm Labor Contractor Employee Certificate of Registration be an employee of a person holding a valid Farm Labor Contractor Certificate of Registration. 29 U.S.C. § 1811(b). The employer identification should be in the name in which your employer's Farm Labor Contractor Certificate was issued. If no certificate has been issued but your employer has applied, enter "applied" and the date in the space provided for the registration number.

Submission of Application

If the applicant's permanent place of residence is in Alaska, Arkansas, Arizona, American Samoa, California, Colorado, Guam, Hawaii, Idaho, Louisiana, Montana, Nevada, New Mexico, North Dakota, Oklahoma, Oregon, South Dakota, Texas, Utah, Washington, or Wyoming, the application should be sent to:

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
Western Farm Labor Certificate Processing
90 Seventh Street, Suite 13-100
San Francisco, CA 94103

If the applicant's permanent place of residence is anywhere else in the country, then the application should be sent to one of the following two addresses.

Send first class mail, certified mail, and USPS Express Mail to:

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
Southeast Farm Labor Certificate Processing
P.O. Box 56447
Atlanta, GA 30343-0447

Send all other ground and express courier services to:

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
Southeast Farm Labor Certificate Processing
233 Peachtree Street NE, Suite 610
Atlanta, GA 30303

Applies ONLY to Part II Applicants:

Statement of Intention to Comply with Housing Requirements. Any applicant for a Farm Labor Contractor Certificate or Registration who answers “yes” in item 11 must attest that they will not house migrant agricultural workers in any facility or real property under their ownership or control until all necessary written evidence has been submitted and a certificate of registration **Authorizing the Applicant to House Migrant Workers** has been issued.

Applies to BOTH Part II and Part III Applicants:

Certification. This application must be signed by you before a Certificate of Registration will be issued. The completed application and related forms and documents should be submitted to any local employment service office or other designated office in the State.

Authorization to Accept Legal Process. Each applicant for a Certificate of Registration, in addition to all other requirements, must sign the statement authorizing the Secretary of Labor to accept legal service of summons in any action against the applicant when such applicant is unavailable to accept summons, or has departed from the jurisdiction of the court in which such action is commenced.

Important–Privacy Act and Paperwork Reduction Act Public Burden Statement

1. The purpose of this form is to provide the Department of Labor with sufficient information to identify and determine the qualifications of the applicant for the requested certificate to serve as a FLC or FLCE.
2. In addition to the Department of Labor using this collection of information in the FLC/FLCE registration process, information from this form may be used in the course of presenting evidence to a court of administrative tribunal or in the course of settlement negotiations.
3. Failure to provide the information precludes the issuance of necessary documents required under the law. Your social security number is used for identification purposes; its submission is authorized by 29 C.F.R. Part 500.
4. Information collected in response to this request may be disclosed in accordance with the provisions of the Freedom of Information Act, 5 U.S.C. § 552; the Privacy Act, 5 U.S.C. § 552(a); and related regulations, 29 C.F.R. Parts 70, 71. The Department of Labor makes no express assurances of confidentiality regarding this collection of information.
5. Submission of this information is required under the MSPA in order to obtain the benefit of a FLC or FLCE Certificate of Registration. 29 U.S.C. §§ 1811-1812; 29 C.F.R. § 500.44-.47. Unlawfully engaging in FLC activities without a valid FLC/FLCE Certificate of Registration may subject you to civil or criminal penalties. See 29 U.S.C. §§ 1851-1853; 29 C.F.R. 500 Subpart E.
6. Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number.
7. The Department of Labor estimates that it will take an average of 30 minutes to complete this collection of information, including the time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and maintaining the data needed and completing and reviewing the collection of information. If you have any suggestions for reducing this burden, send them to the Administrator, Wage and Hour Division, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, DC 20210.

**DO NOT SEND THE COMPLETED FORM TO THIS OFFICE, SEND TO THE ADDRESS APPEARING ON
PAGE 6 OF THIS FORM.**

Pautas con respecto a la salud y la seguridad, la higiene y las condiciones de salubridad en el campo

El agua potable

Debe:

- Estar en un lugar de fácil acceso para los trabajadores.
 - Estar en suficientes cantidades y adecuadamente fresca.
 - Se deben utilizar únicamente vasos individuales para beber. No se deben utilizar cucharones ni vasos comunes.
- ▶ <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs51.pdf>



Baños y lavado de manos en el campo

Debe:

- Proporcionarse un baño y una instalación para el lavado de manos por cada veinte (20) trabajadores.
- Estar ubicados a menos de 402 metros (¼ milla) del lugar de trabajo.
- Tener un suministro adecuado de agua potable, jabón y toallas descartables (lavado de manos).
- Los baños deben estar adecuadamente ventilados, y protegidos, y deben tener una puerta de cierre automático con seguro.

Capacitación en seguridad de exposición y uso de equipos

Debe:

- Proporcionarse para los equipos o las condiciones en las que los trabajadores utilizan o pueden llegar a encontrarse en la granja. Los ejemplos incluyen, entre otros, los siguientes:
 - ▶ Cosechadoras (español): <https://www.youtube.com/watch?v=6tqCbh6T158>
 - ▶ Empacadoras (español): <https://www.youtube.com/watch?v=n4wH6Tak4Gg>
 - ▶ Tractores: <https://www.youtube.com/watch?v=hZWMgC8t6Zc>
 - ▶ Cargadores/manipuladores de hojas
 - ▶ Estrés térmico: <https://www.osha.gov/SLTC/heatstress/>
 - ▶ Enfermedad de tabaco verde: <https://www.youtube.com/watch?v=D6Fymvz2Zig>



Los productores...

- Deben instruir a los trabajadores en cuanto al impacto de las diferencias culturales en la salud y la seguridad, incluido lo siguiente:
 - ▶ Almacenamiento de alimentos.
 - ▶ Baños y condiciones de salubridad.
 - ▶ Expectativas del trabajador
 - Protéjase de los pesticidas – Guía para los trabajadores agrícolas (español): <http://www.epa.gov/region1/eco/pest/pdfs/ProtectYourselfFromPesticidesSpanish.pdf>
- Deben establecer un sistema para que los trabajadores puedan identificar los problemas de vivienda, incluidos los siguientes:
 - ▶ Problemas mecánicos.
 - ▶ Problemas eléctricos.
 - ▶ Problemas de plomería.
- Deben utilizar una lista de verificación concisa del campo de trabajo para mantener el cumplimiento.

Pautas con respecto a la salud y la seguridad, la higiene y las condiciones de salubridad en el campo

Enfermedad de tabaco verde

- Evitar trabajar con tabaco mojado.
- Si los trabajadores deben trabajar con tabaco mojado, proporcionarles equipo de protección personal (EPP) que sea impermeable y transpirable.
- Si los trabajadores se mojan la ropa por el contacto con las hojas del tabaco mojadas, deben cambiarse y colocarse ropa seca.
- Los trabajadores deben lavarse las manos con frecuencia.
- Reconocer los síntomas de la enfermedad de tabaco verde, incluidos los siguientes:
 - ▶ dolor de cabeza;
 - ▶ mareos;
 - ▶ náuseas;
 - ▶ vómitos;
 - ▶ debilidad;
 - ▶ insomnio;
 - ▶ pérdida del apetito.
- Buscar atención médica.
- Cómo obtener información sobre la enfermedad de tabaco verde: la experiencia de Juan
 - ▶ <http://nasdonline.org/document/179/d001591/learning-about-green-tobacco-sickness-juan-039-s.html>



Estrés térmico

- Los trabajadores que están expuestos a las condiciones de humedad y calor corren el riesgo de padecer enfermedades relacionadas con el calor.
- El riesgo de padecer enfermedades relacionadas con el calor se vuelve mayor a medida que el clima se torna más caluroso y húmedo.
- El índice de calor se puede usar para ayudar a determinar el riesgo de padecer una enfermedad relacionada con el calor para las personas que trabajan al aire libre, las medidas que se necesitan para proteger a los trabajadores y cuándo dichas medidas se desencadenan.
- Los pasos que los empleadores deberían tomar en respuesta a un índice elevado de calor son del mismo tipo de pasos que deberían seguir para tratar otros peligros en el lugar de trabajo:
 - ▶ Preparar un plan de prevención de enfermedades para el trabajo según el índice de calor.
 - ▶ Capacitar a sus trabajadores para reconocer y evitar las enfermedades relacionadas con el calor.
 - ▶ Llevar el seguimiento del índice de calor diario en el lugar de trabajo, comunicarlo y comunicar las precauciones necesarias para los trabajadores.
 - ▶ Implementar su plan, examinarlo y revisarlo durante todo el verano.
- Aplicación de herramientas de seguridad en el calor de la OSHA: https://www.osha.gov/SLTC/heatillness/heat_index/heat_app.html
- Para obtener más información sobre el estrés térmico: <https://www.osha.gov/SLTC/heatstress/>

Índice de calor	Nivel de riesgo	Medidas de protección
Menos de 33°C (91°F)	Inferior (precaución)	Planificación y seguridad básica del calor
De 33°C a 39°C (de 91°F a 103°F)	Moderado	Implementar precauciones y aumentar la conciencia
De 39°C a 46°C (de 103°F a 115°F)	Alto	Precauciones adicionales para proteger a los trabajadores
Superior a 46°C (115°F)	De muy alto a extremo	Desencadena medidas de protección incluso más enérgicas



Recursos de capacitación en seguridad

A continuación, proporcionamos ejemplos de sitios web que proporcionan recursos de capacitación en seguridad agrícola. Puede utilizar estos recursos de capacitación con sus trabajadores como parte de su plan de seguridad agrícola, como así también para ayudar a generar conocimiento sobre las leyes y regulaciones federales.

Fuentes de capacitación

TÍTULO	DIRECCIÓN EN INTERNET
Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)	http://nasdonline.org/
La Base de Datos de Seguridad Agrícola Nacional se desarrolló con el financiamiento del Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH, por su sigla en inglés). El sitio web brinda información y recursos educativos de la comunidad de salud y seguridad agrícola.	
OSHA: Operaciones agrícolas: Recursos generales	https://www.osha.gov/dsg/topics/agriculturaloperations/generalresources.html
La página web de la OSHA proporciona enlaces a recursos y materiales de capacitación agrícola. La página web también proporciona enlaces a otras organizaciones estatales y nacionales que brindan recursos para la capacitación en seguridad.	
OSHA: Programa de Subsidios para Capacitación Susan Harwood	https://www.osha.gov/dte/grant_materials/material_listing_topic.html
Proporciona recursos de educación y capacitación para los trabajadores y empleadores en el reconocimiento y la prevención de peligros para la salud y la seguridad en sus lugares de trabajo. Presenta material de capacitación como presentaciones de PowerPoint, manuales del estudiante e instructor y preguntas de pruebas.	
Recursos de aprendizaje para los Futuros Agricultores de América (FFA)	https://www.ffa.org/FFAResources/ffalearn/Pages/default.aspx
Los recursos de aprendizaje para los FFA proporcionan una fuente para la entrega de material, herramientas y recursos instructivos en internet.	
Centro de Educación Nacional para la Seguridad Agrícola (NECAS)	http://www.necasag.org/aboutnecas/webinars/
El Centro de Educación Nacional para la Seguridad Agrícola (NECAS, por su sigla en inglés) está dedicado a prevenir enfermedades y lesiones entre los agricultores y sus empleados. Este sitio web proporciona seminarios web sobre temas de seguridad agrícola, como así también otros recursos de salud y seguridad.	
CareerSafe	http://www.careersafeonline.com/index.php/
CareerSafe es un sitio web que proporciona cursos interactivos de capacitación en internet. Su enfoque es enseñar a los trabajadores que recién se inician, especialmente a estudiantes secundarios y universitarios, a reducir los riesgos relacionados con la industria agrícola. CareerSafe proporciona capacitación en seguridad de la industria (agrícola) general de 10 horas de la OSHA.	

Esto es solo una muestra de los materiales que pueden estar disponibles como recursos de capacitación. Otras fuentes que pueden tener recursos incluyen el Departamento de Trabajo de su estado, la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional del estado, y la oficina de extensión colaborativa de su estado.

Departamento de Trabajo de EEUU Sección de Horas y Sueldos



Hoja de Datos #40: Leyes Federales que Rigen el Empleo de Menores de Edad en los Trabajos Agrícolas

La Ley de Normas Razonables de Trabajo del 1938 (FLSA en inglés), amendada, establece normas para el empleo de menores en la agricultura. Estas normas se distinguen de otras que regulan los trabajos no agrícolas.

¿A qué obreros agrícolas protege el FLSA?

La Ley de Normas Razonables de Trabajo protege a aquellos empleados cuyos trabajos abarcan la producción de bienes agrícolas los cuales se exportarán directa o indirectamente a otros estados y que formarán parte del comercio interestatal.

¿Cuáles son las normas básicas de edad para el empleo agrícola?

Jóvenes de 16 años de edad o más pueden trabajar y desempeñar cualquier trabajo agrícola a cualquier hora.

Jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar durante horas no escolares y desempeñar trabajos que no hayan sido declarados peligrosos por el/la Ministro/a de Trabajo.

Jóvenes de 12 y 13 años de edad pueden desempeñar trabajos que no hayan sido declarados peligrosos, durante horas no escolares, sea con el permiso escrito de los padres o en la misma finca donde sus padres estén empleados.

Jóvenes de menos de 12 años de edad no pueden trabajar en fincas donde se empleen labradores cuyos sueldos sean protegidos por las provisiones de sueldos mínimos del “FLSA”. En otras fincas, ellos pueden desempeñar trabajos calificados no-peligrosos durante horas no escolares con permiso de los padres.

Jóvenes oriundos de 10 y 11 años de edad pueden participar en la recolecta a manos de cosechas de corta estación, durante horas no escolares, por una extensión que no exceda 8 semanas entre el primero de junio y el 15 de octubre si sus jefes han procurado permisos especiales del/de la Ministro/a de Trabajo.

Jóvenes de todas las edades pueden trabajar a cualquier hora y desempeñar cualquier trabajo en una finca que sus padres posean o administren.

¿Cuáles son las faenas peligrosas en la Agricultura?

Menores de 16 años de edad no pueden desempeñar los siguientes quehaceres declarados peligrosos por el/la Ministro/a de Trabajo:

1. operar un tractor de más de 20 PTO de caballos de vapor (fuerza), o conectar o desconectar una herramienta o sus partes a/o de tal tractor;
2. operar o trabajar con un recogedor de maíz, cosechadora de algodón, segadora de granos, segadora de heno, cosechadora de forraje, empaquetador de heno, excavadora de papas, cosechador móvil de arvejas, moladora de pienso, secadora de cosecha, o compresor (sopladora, ventilador) de forraje, correa transportadora, maquinaria descargador (de tipo no pesada)- carro auto-descargador de carga o remolque, excavador de huecos para postes de electricidad, conductor de postes de electricidad, o cultivadora giratoria de tipo no andante.
3. operar o trabajar con una tendedora o maquinaria que remueve la tierra, elevador de carga, segadora trilladora de papas, o una sierra mecanizada circular, de banda o faja, o sierra de cadena.

4. trabajar en un patio, corral, o establo ocupado por un toro, jabalí, o caballo semental mantenido para engendrar; una cerda amamantando cerditos; o una vaca con un becerro recién nacido (con el cordón umbilical presente).
5. talar, corcovear, patinar, cargar, o descargar madera con un cabo de diámetro de más de seis pulgadas;
6. trabajar desde una escalera o cadalso de una altura de más de veinte pies;
7. conducir un autobús, camión, o automóvil para transportar pasajeros, o montarse en un tractor como pasajero o para servir de ayudante;
8. trabajar dentro de: un almacén de frutas, forraje, o granos diseñado para contener una atmósfera deficiente de oxígeno o tóxica; dentro de un granero recto en el espacio, al cual se le haya añadido ensilaje dos semanas antes, o cuando un aparato para descargar esté siendo operado; dentro de una fosa de abono; o dentro de un granero horizontal mientras que esté en operación un tractor de empaque;
9. el manejo o la aplicación de productos químicos para el uso en la agricultura, los cuales estén identificados como “peligrosos”, “veneno”, o “peligro” o con un cráneo o huesos de calavera en la etiqueta;
10. el manejo o el uso de explosivos; y
11. el transporte, traslado, o la aplicación de amoníaco anhidro;

La prohibición de trabajo en oficios peligrosos no tiene aplicación a los jóvenes que trabajen en fincas cuyos dueños sean sus propios padres. También hay algunas excepciones a estas prohibiciones:

- ▶ estudiantes aprendices de 14 y 15 años de edad que estén matriculados en programas vocacionales de agricultura no están obligados a seguir números 1 a 6 cuando siguen ciertos requisitos; y
- ▶ menores de 14 y 15 años que poseen certificados de cumplimiento de entrenamiento bajo un programa vocacional de entrenamiento de agricultura o 4-H, pueden trabajar en horas no escolares con el equipo enumerado en el número 1 y 2 con el cual hayan sido entrenados.

¿Qué sucede cuando las normas estatales para los menores de edad difieren de las federales?

Muchos estados tienen leyes que establecen normas para el empleo de menores de edad en la agricultura. Cuando ambas leyes estatales y federales son pertinentes, la que establezca la norma más estricta debe ser la que debe seguirse.

¿Quién hace cumplir las leyes federales que regulan el empleo de menores de edad?

La División de Sueldos y Horas de la Administración de Normas de Empleo del Ministerio de Trabajo de los EE.UU. pone en vigor las leyes. Cualquier empleador puede ser multado por cada violación de estas leyes hasta \$10,000.

¿Dónde podría conseguir información adicional sobre las leyes federales que regulan el empleo de menores de edad?

Póngase en contacto con la oficina más cercana de la División de Sueldos y Horas que aparece en la mayoría de los directorios telefónicos bajo Gobierno de los EE.UU., Ministerio de Trabajo, Administración de Normas de Empleo.

Esta es una en una serie de hojas informativas que destacan los programas del Ministerio de Trabajo. Su propósito es sólo servir de descripción general y no contiene la fuerza de la opinión legal.

Derechos de trabajadores agrícolas

Los trabajadores agrícolas migratorios y temporales cuentan con estos derechos

La Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Temporales estipula que los empleadores agrícolas, las asociaciones agrícolas, los contratistas de trabajo agrícola y sus empleados cumplan con ciertas normas laborales al emplear trabajadores agrícolas migratorios y temporales, a menos que se apliquen excepciones específicas.

- Recibir información precisa sobre salarios y condiciones laborales para el posible empleo.
- Recibir esta información por escrito y en inglés, español u otros idiomas, según corresponda, en el momento de la contratación (para los trabajadores migratorios).
- Mantener los términos y las condiciones del acuerdo de trabajo establecido.
- Los contratistas de trabajo agrícola deben mostrar comprobantes de registro en el momento de la contratación.
- Recibir el pago del salario cuando corresponda.
- Recibir estados contables detallados por escrito de ganancias de cada período de pago.
- Adquirir bienes donde lo prefieran.
- Ser transportados en vehículos que estén correctamente asegurados y operados por conductores autorizados, y que cumplan con las normas de seguridad estatales y federales.
- Para los trabajadores agrícolas migratorios a los que se les proporciona vivienda:
 - ▶ Estar alojados en un inmueble que cumpla con las normas de salud y seguridad estatales y federales.
 - ▶ Contar con la información sobre la vivienda presentada por escrito en el momento de la contratación.
 - ▶ Que se publique en un lugar visible de la vivienda o se les presente una declaración de los términos y las condiciones de ocupación, si hubiera.
- Presentar una queja ante el Departamento de Trabajo o presentar una demanda directamente ante el Tribunal de Distrito Federal.

Los trabajadores agrícolas H-2A también tienen estos derechos

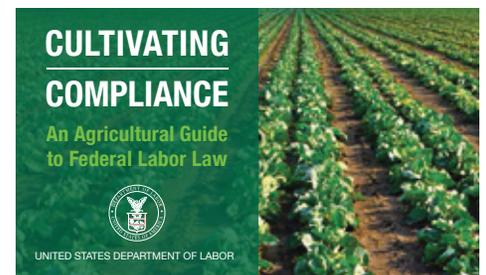
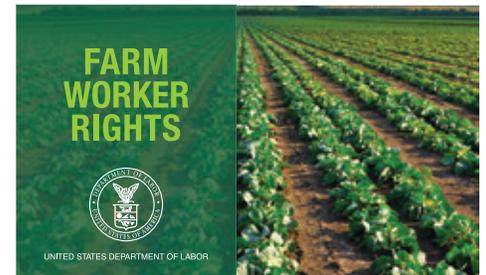
La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por su sigla en inglés) permite el empleo de trabajadores no migratorios temporales en la agricultura (trabajadores H-2A). Los trabajadores agrícolas H-2A también tienen estos derechos:

En camino hacia y desde los EE. UU.:

- Recibir un reembolso por gastos relacionados con la visa y otros gastos de contratación.
- Recibir un pago por transporte, alimentos y (cuando fuera necesario) alojamiento.

Mientras se encuentran en los EE. UU.:

- Transporte seguro proporcionado por el empleador, vivienda segura e instalaciones adecuadas para cocinar o tres comidas por día a un costo regulado.
- Los trabajadores contratados por un empleador H-2A que tienen un empleo cubierto por el certificado de trabajo o que realiza el mismo trabajo agrícola que los trabajadores H-2A también pueden tener estos derechos.



USDOL: Tarjeta de derechos de trabajadores de la División de Horas y Salarios:

- ▶ <http://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/FarmWorkerEnglish.pdf>
- ▶ <http://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/FarmWorkerSpanish.pdf>

Para obtener una lista completa de estos requisitos, consultar el video y la guía de empleadores de cumplimiento de cultivos:

- ▶ Guía: <http://www.dol.gov/whd/FLSAEmployeeCard/AgGuideEnglish.pdf>
- ▶ Video: https://www.youtube.com/watch?v=uVSbjfeu-o4&feature=youtu.be_gdata

Hoja de Datos # 77C: Prohibición de Represalias Bajo la Ley Para la Protección de Obreros Agrícolas Migratorios y Temporeros (MSPA siglas en inglés)

Esta hoja de datos contiene información general sobre la prohibición de la Ley de MSPA sobre la discriminación en contra de un trabajador migrante o agrícola temporero quien ha presentado una querrela ó participado en cualquier procedimiento de una investigación bajo la Ley de MSPA ó cualquier actividad relacionada con esta Ley.

La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo administra y hace cumplir la Ley de MSPA, Ley federal que protege a los trabajadores agrícolas migrantes y temporeros. **MSPA establece normas de empleo relacionadas a los salarios, a la vivienda, al transporte, a las revelaciones, y al mantenimiento de datos. MSPA también exige que los contratistas de trabajo agrícola se inscriban con el Departamento de Trabajo de EEUU.** La División de Horas y Salarios investiga violaciones a la Ley de MSPA a través de querrelas ó investigaciones directas relacionados con las iniciativas estratégicas de la División.

Cubertura

Bajo la Ley de MSPA, **empleadores agrícolas, asociaciones agrícolas, y contratistas de trabajo agrícola**, quienes estén involucrados al menos en una **actividad nombrada de la Ley de MSPA, en lo que se refiere a un trabajador agrícola migrante o temporero**, están exigidos a proporcionar protecciones básicas a esos trabajadores al menos que de otra manera estén exentos.

Actividades nombradas son:

El proporcionar, emplear, solicitar, reclutar, contratar y transportar a un, o más de un trabajador agrícola migrante o temporero.

- Un **empleador agrícola** es cualquier persona que posee u opera una granja, finca, plantas de procesamiento, fábrica de conservas, fábrica de procesamiento de algodón, almacén de empacamiento, o vivero, o que produce o prepara semillas.
- Una asociación agrícola es aquella que opera sin fines de lucro o asociación cooperativa de agricultores, productores o ganaderos, incorporados o calificados bajo la ley estatal aplicable.
- Un **contratista de trabajo agrícola** es cualquier persona (que no sea un empresario agrícola, asociación agrícola, o un empleado de otro empleador agrícola o asociación) a quien se le ha pagado o prometido dinero u otra consideración de valor a cambio de involucrarse al menos en una de las actividades indicadas.

Además, cada persona que posee o controla una comodidad o propiedad inmueble que es utilizada para alojar a trabajadores agrícolas migrantes, tiene que cumplir con las normas federales y estatales de seguridad y salud, a menos que se cumplan los criterios de exclusión específicos para proporcionar vivienda basada en condiciones comerciales.

- Un **trabajador agrícola migrante** es empleado en empleo agrícola por una temporada u otra naturaleza temporera, y se le requiere estar ausente durante la noche de su lugar de residencia permanente.
- Un **trabajador agrícola temporero** es un individuo que está empleado en empleo agrícola de una

temporada u otra naturaleza temporera, y no está requerido a estar ausente durante la noche de su lugar de residencia permanente cuando se emplea en una granja o rancho para desempeñar trabajo de campo relativos a la siembra, cultivo, operaciones de cosecha o cuando está empleado en procesos de enlatado, empaque, desmotado, preparación de semillas o relativo a la investigación, u operaciones de procesamiento y transporte, y es transportado a o desde el lugar de empleo por una operación de transporte diaria.

- **El empleo agrícola** es definido por la Ley de MSPA como cualquier servicio o actividad incluida dentro de la sección 203(f) de la Ley de Normas Justas de Trabajo; o sección 3121(g) del Código de Rentas Internas; o la manipulación, plantación, secado, empaque, embalaje, procesamiento, congelación, o clasificación del producto antes de almacenamiento de cualquier producto agrícola o producto horticultural en su estado no manufacturado. **La definición de empleo agrícola ha sido expandida por los tribunales para incluir también muchas actividades forestales desempeñadas por trabajadores migrantes o temporeros.**

Prohibiciones

Sección 505(a) de la Ley de MSPA establece que es una violación por cualquier persona “ **intimidar, amenazar, restringir, coaccionar, poner en lista negra, despedir, o cualquier otra manera de discriminación contra cualquier trabajador agrícola migrante o temporero porque tal trabajador tiene, con justa causa, presentado una querrela o instituido o acusado de ser instituido, cualquier procedimiento bajo o relacionado a esta ley, o ha testificado o está a punto de testificar en cualquier procedimiento, o debido al ejercicio, con justa causa, por dicho trabajador en nombre de sí mismo o de otros, de cualquier derecho o protección permitida por esta ley**”.

Ejecución

Si un trabajador agrícola migrante o temporero cree, con justa causa, que ha sufrido discriminación, el trabajador puede presentar una querrela a la Secretaría del Departamento de Trabajo dentro de los **180 días de la presunta acción discriminatoria**.

Si tras la investigación, la Secretaría del Departamento de Trabajo determina una violación a la sección 505(a), la Secretaría del Departamento de Trabajo puede iniciar una acción civil, que puede tratar de parar violaciones de la sección 505(a) y restablecer el empleo del trabajador, con pago retroactivo o daños y perjuicios.

Donde Obtener Información Adicional

Para obtener información adicional, visite nuestro correo electrónico en las redes sociales de la División de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente a nuestra línea telefónica para más información y ayuda; disponible desde las 8:00 de la mañana hasta las 5 de la tarde: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es para información general y no debe ser considerada en la misma perspectiva que las declaraciones oficiales contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo de EEUU

Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

Hoja de Datos #77D: Represalia Prohibida bajo el Programa Visado de H-2A

Esta hoja de datos provee información general sobre la prohibición de tomar represalias contra una persona por ejercer sus derechos o participar en asuntos protegidos bajo el programa de H-2A, visa temporaria para no inmigrantes.

La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA por sus siglas en inglés) autoriza la admisión a los Estados Unidos de trabajadores extranjeros temporeros no inmigrantes, para desempeñar trabajo agrícola o servicios que son normalmente temporeros (trabajadores H- 2A). Empleadores de tales trabajadores y de los trabajadores estadounidenses que están empleados semejantemente (empleo correspondiente: trabajadores que desempeñan trabajo incluido en la orden de trabajo o trabajo agrícola desempeñado por trabajadores H-2A) están obligados a cumplir con los términos y las condiciones especificados en la orden/contrato de trabajo, y todas las exigencias legales y reglamentarias que aplican, incluyendo la prohibición contra las represalias.

Prohibiciones

29 CFR §501.4 prohíbe la discriminación y establece que una persona no puede **“intimidar, amenazar, restringir, coaccionar, poner en lista negra, despedir o de cualquier manera discriminar en contra de cualquier persona que se ha”** involucrado en cualquiera de las siguientes acciones en relación a las protecciones bajo el programa H-2A o la INA:

- Completado, instituido o causado a instituir cualquier reclamación o procedimiento;
- Testificado o por testificar en cualquiera de tales procedimientos;
- Consultado con un abogado o un programa de asistencia jurídica;
- Ejercitado o afirmado, en nombre de sí mismo o para otros, cualquier derecho o protección.

Cobertura

“Personas” que están excluidas de involucrarse en actividades prohibidas de discriminación incluyen, pero no se limitan a, asociaciones agrícolas, empleadores agrícolas, agentes, reclutadores, y contratistas laborales H-2A.

Las acciones prohibidas no pueden ser tomadas contra “cualquier persona,” los cuales incluyen, pero no está limitado a, trabajadores con visa H-2A y trabajadores en el empleo correspondiente. Una relación empresarial no es requerida.

Para obtener información general adicional sobre las obligaciones del programa H-2A, por favor visite la Hoja de Datos #26 en <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs26.htm>.

Ejecución

Si un individuo cree que él o ella ha sido discriminado, el trabajador puede presentar una reclamación en cualquier oficina local de la División de Horas y Salarios (WHD). Todas las reclamaciones son confidenciales y las investigaciones se llevan a cabo de tal manera de proteger la confidencialidad.

Si, tras la investigación, la WHD determina que tales violaciones han ocurrido, puede buscar correcciones apropiadas que incluyen: multas civiles que conllevan cargos monetarios, medidas cautelares, y/o cualquier corrección adicional que sean necesarias para los empleados como resultado de la discriminación. 29 CFR §501.16. Además, bajo la sección 218 de la INA, la Secretaría del Departamento de Trabajo está autorizada a tomar tales acciones, incluyendo la imposición de sanciones apropiadas y buscar asistencia en medidas cautelares y el cumplimiento específico de las obligaciones contractuales, que sean necesarias para asegurar que el empleador cumpla con los términos y las condiciones de empleo bajo esta sección. 8 U.S.C. §1188(g)(2). WHD también puede iniciar un procedimiento de exclusión y recomendar la revocación del certificado de trabajo a la Oficina de Certificación Laboral Extranjera (OFLC).

Las alegaciones de discriminación relacionadas con el estado de inmigración o sobre la base de ciudadanía, deben ser dirigidas al U.S. Department of Justice Civil Rights Division, Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices. Para obtener mayor información sobre como presentar un cargo, visite nuestro correo electrónico en: <http://www.justice.gov/crt/about/osc/htm/charge.php>.

Donde Obtener Información Adicional

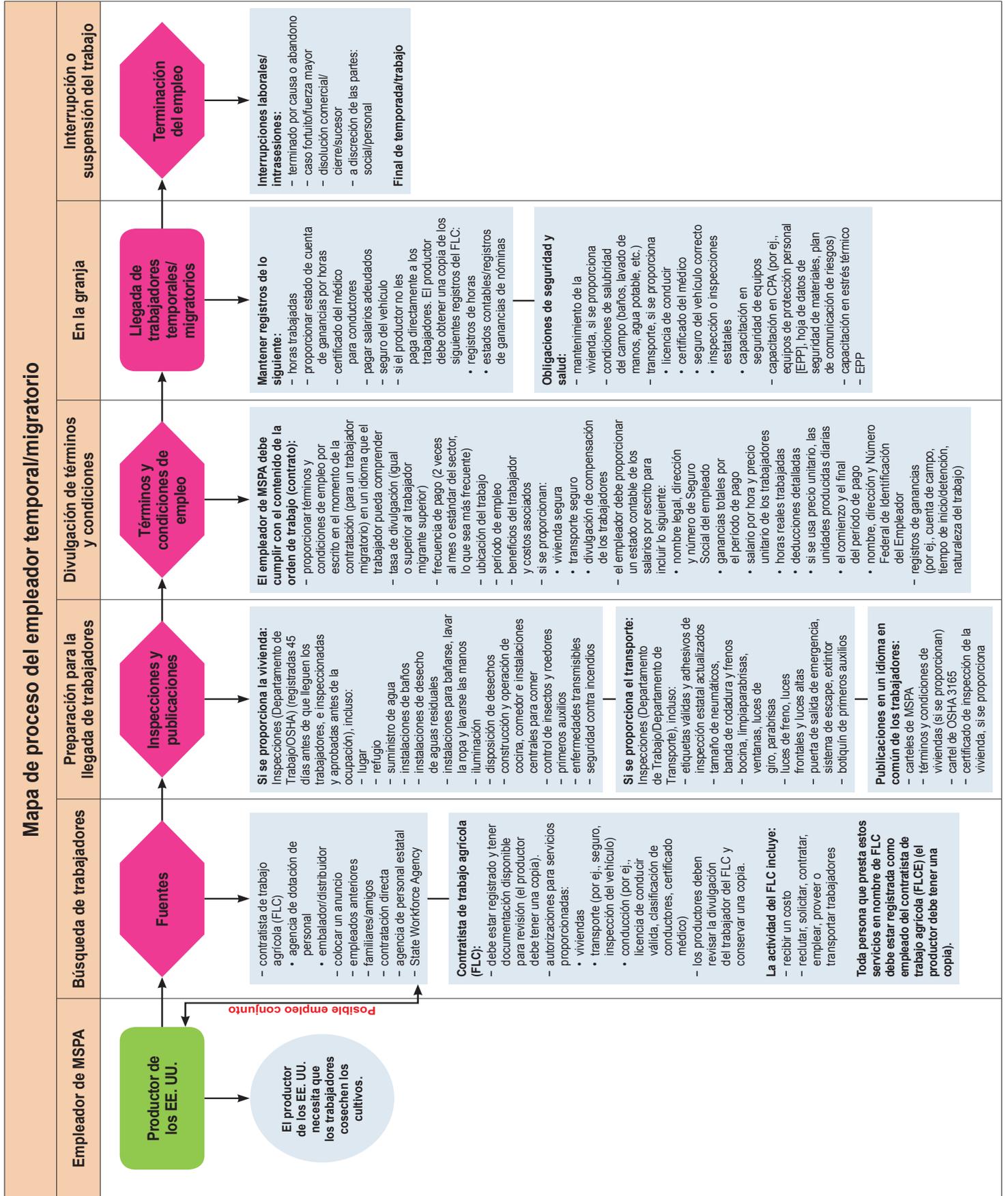
Para obtener información adicional, visite nuestro correo electrónico en las redes sociales de la División de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente a nuestra línea telefónica para más información y ayuda; disponible desde las 8:00 de la mañana hasta las 5 de la tarde: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es para información general y no debe ser considerada en la misma perspectiva que las declaraciones oficiales contenidas en los reglamentos: 20 CFR Part 655 y 29 CFR Part 501.

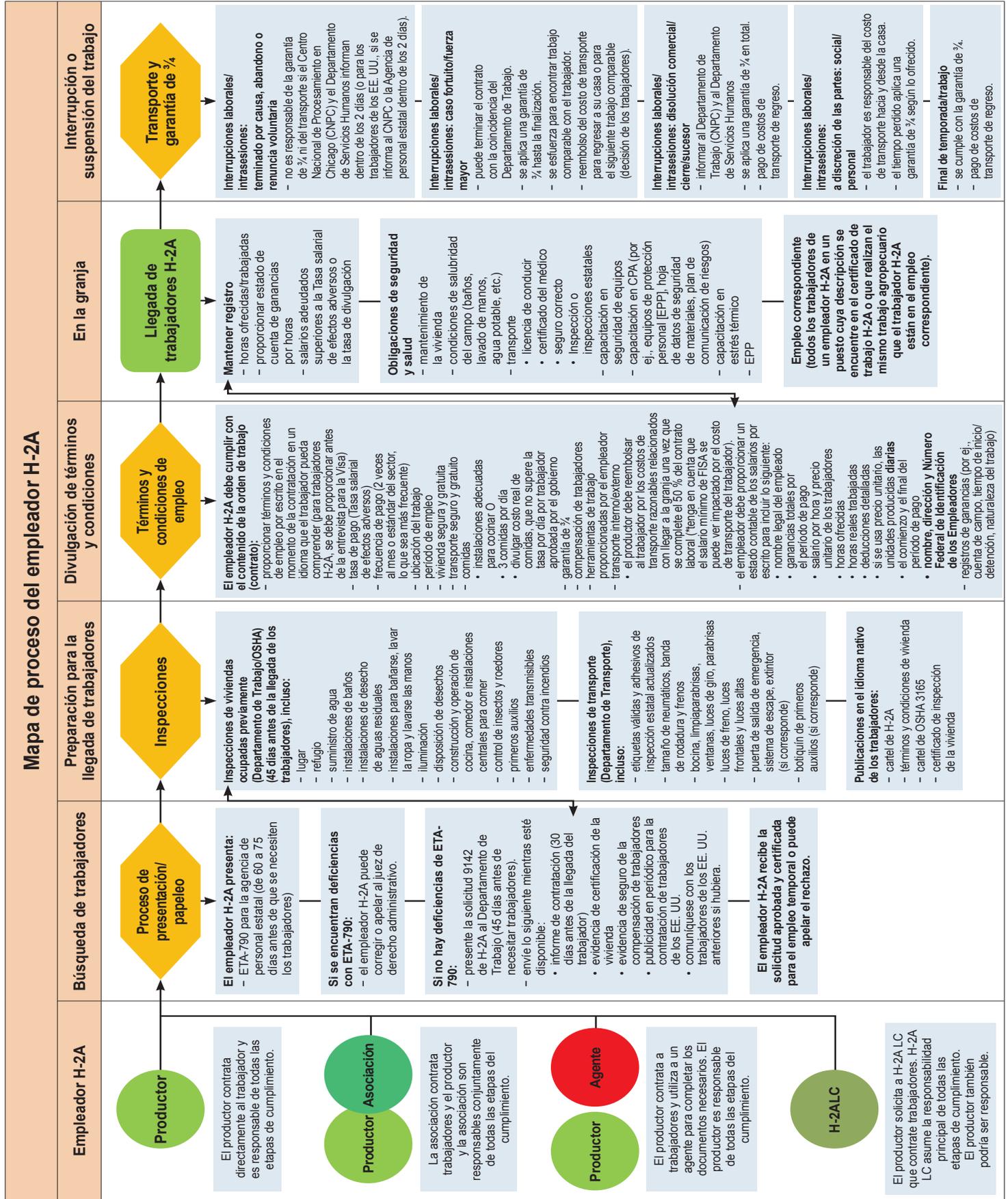
Departamento de Trabajo de EEUU

Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

Mapa de proceso del empleador temporal/migratorio



*El presente documento es un resumen de ciertos problemas relacionados con la contratación laboral. No está diseñado para contener información sobre cada uno de los posibles requisitos y obligaciones de regulación y legales, y no se debería basar en el como tal.



*El presente documento es un resumen de ciertos problemas relacionados con la contratación laboral. No está diseñado para contener información sobre cada uno de los posibles requisitos y obligaciones de regulación y legales, y no se debería basar en el como tal.