

## U.S.

### ■ LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (TRABAJADORES AGRÍCOLAS TEMPORALES)

**CONDICIONES:** Entre 60 y 75 días antes de que se espera que comience un trabajo agrícola, un rancho o asociación de rancho que anticipa una escasez de trabajadores de los EE.UU., y quiere poder usar trabajadores extranjeros temporales bajo el programa conocido como el "H-2A," tiene que someter una oferta de trabajo al Departamento de Trabajo de los EE. UU. y con el servicio estatal de empleo, y comenzar un esfuerzo activo para localizar trabajadores de este país para los trabajos descritos en la oferta. Hasta el momento que el gobierno certifica la necesidad de trabajadores extranjeros (si es que hay necesidad), el esfuerzo para reclutar trabajadores de este país para los trabajos debe continuarse.

Tan pronto como una aplicación H-2A sea aprobada, desde el tiempo que los trabajadores extranjeros salgan para los EE.UU. hasta que haya pasado la mitad del período de empleo especificado, el patrón tiene que ocupar cualquier trabajador calificado de este país que aplique para cualquiera de los trabajos ofrecidos a los trabajadores H-2A. Esta regla no se aplica a ningún rancho u otro patrón H-2A que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre) y que no está asociado con otros patrones que solicitan o utilizan a trabajadores H-2A.

Una oferta de trabajo H-2A debe satisfacer ciertas normas mínimas y garantías, algunas de las cuales son explicadas abajo. Todas estas provisiones tienen que ser escritas en un contrato formal de trabajo, y dadas a cada trabajador no más tarde que el primer día del empleo. La oferta y el contrato tienen que proveer a los trabajadores de los EE.UU. los mismos beneficios, sueldos y condiciones de trabajo que se le proveen a los trabajadores H-2A.

**Salarios** — Para cada hora de trabajo en un período de pago, cada trabajador tiene derecho de recibir no menos que (1) el sueldo mínimo federal, (2) el sueldo mínimo estatal, (3) el sueldo especial para empleo H-2A en el estado, establecido por el gobierno federal, o (4) el sueldo actual en el área local, cualquiera de los cuatro que sea más alto.

**Días Pagados Garantizados** — En general, todos los trabajadores de los EE.UU. y defuera de los EE.UU. que son empleados en trabajos comparables por un patrón H-2A, tienen una garantía de empleo por cuando menos 3/4 de los días de trabajo en todos los períodos en que el contrato está en efecto. Si no hay trabajo por todos los días garantizados, y por todas las horas diarias de trabajo especificadas en el contrato, el patrón tiene que pagar a cada trabajador la cantidad que hubiera ganado si hubiera trabajado la cantidad de días garantizados, y por todas las horas diarias especificadas.

**Pago de Salarios, Deducciones, e Informes** — Los patrones que usan a trabajadores extranjeros temporales en la agricultura tienen que pagar los salarios de todos sus trabajadores extranjeros y de este país a lo menos 2 veces cada mes, o más frecuentemente si es el costumbre en el área local de hacerlo. Los patrones generalmente pueden quitar de los salarios de un trabajador solamente las deducciones que sean obligatorias bajo la ley o que de otro modo sean razonables, pero cualquier deducción no obligatoria tiene que ser especificada en el contrato. En el día de pago o antes, el patrón tiene que dar a cada trabajador un informe que enseñe (1) las ganancias totales del trabajador durante el período de pago, (2) el sueldo por horas o por contrato, (3) las horas de empleo ofrecidas al trabajador y las horas actualmente trabajadas, (4) cada deducción del pago y el propósito de ella, y (5) la producción diaria, si trabaja por contrato.

**Compensación de Trabajo** — Sin costo al trabajador, cada patrón H-2A está obligado a obtener seguro de compensación de trabajo o seguro equivalente, para cubrir los gastos médicos y beneficios relacionados cuando un trabajador se lastima en el trabajo o sufre incapacidad por enfermedad ocupacional.

**Transportación** — Cada trabajador extranjero o de este país que completa la mitad del período del contrato tiene derecho de ser reembolsado por los gastos de comida y transportación entre el lugar de donde vino a trabajar con el patrón y el lugar de empleo. Se le tienen que avanzar al trabajador los costos de transportación y comida antes del viaje, cuando ésto sea el costumbre de los rancheros o agricultores que no usan trabajadores extranjeros en las mismas operaciones en la misma área. Igualmente, si el trabajador completa el período del contrato, el patrón está obligado a arreglar o pagar el costo de la transportación y comida del trabajador, para que pueda regresar al punto original o llegar al próximo lugar de empleo. Durante el término del contrato, el patrón tiene que proveer transportación entre el lugar donde está viviendo el trabajador y el lugar del trabajo, sin cobrarle, si el trabajador no puede volver a su hogar permanente dentro del mismo día.

**Vivienda** — A los trabajadores que no pueden volver a su hogar permanente cada día, el patrón tiene que proveer vivienda sin costo. Las viviendas que pertenecen al patrón, o son operadas por el patrón, tienen que cumplir con los reglamentos federales sobre viviendas para campesinos, mientras que las casas de renta y viviendas públicas tienen que cumplir con cualesquier reglamentos locales, estatales o federales que se apliquen. Cuando, de costumbre, los rancheros en el área local proveen viviendas de estilo familiar a los campesinos, viviendas de ese estilo se le tienen que proveer a los trabajadores de este país que sean reclutados en conexión con una oferta de trabajo H-2A, y que pidan esa clase de casa para ellos mismos y sus familias.

**Comidas** — Un patrón H-2A tiene que servir a los trabajadores tres comidas cada día, o proveerles facilidades convenientes y sin costo para que los trabajadores puedan preparar sus propias comidas. Se le puede cobrar a los trabajadores el costo de comidas servidas por el patrón, pero estos cargos no pueden ser más que un límite prescrito (en este momento, \$10.64 por día).

**Provisiones y Equipo** — A no ser que de costumbre los campesinos que hacen trabajo similar en el área local provean sus propias provisiones, herramienta u otro equipo necesario para el trabajo, el patrón tiene que proveérselo a cada trabajador, sin costo o depósito.

**ADMINISTRACION:** *Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210 (202-693-0072).* La División de Sueldos y Horas es responsable de hacer cumplir el contrato obligatorio de trabajo entre los patrones que usan trabajadores extranjeros bajo el programa H-2A, y los trabajadores de este país y de fuera del país reclutados bajo la aplicación H-2A. Las oficinas locales de esta agencia se pueden localizar en su sitio en la red, [www.dol.gov/whd/america2.htm](http://www.dol.gov/whd/america2.htm).

**NOTA ESPECIAL:** Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya consultado con un abogado o programa de servicios legales, registrado una queja, participado en una investigación u otra acción de cumplimiento, o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Reportes de venganza prohibida deben ser sometidos a la División de Sueldos y Horas.

## Colorado

### ■ LEYES ESTATALES SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

CONDICIONES: Es contra la ley que alguien traiga trabajadores a Colorado para el propósito de empleo, o que convenza a un trabajador que se cambie de un lugar a otro dentro del estado, por medio de información falsa o engañosa, anuncios falsos, o promesas falsas tocante a la clase de trabajo, la cantidad o el carácter de la compensación que se va a pagar, las condiciones sanitarias u otras condiciones del empleo, o la existencia o inexistencia de una huelga u otro pleito laboral.

ADMINISTRACION: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que ha sufrido daño debido a una violación de estas condiciones de ley puede sentar una demanda en la corte civil en contra de la persona responsable.

## Illinois

### ■ LEY DE OFICINAS PÚBLICAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Ningún patrón en Illinois puede utilizar el servicio estatal de empleo para reclutar a campesinos migrantes, a no ser que someta a la oficina del estado un informe que dé a conocer las condiciones del trabajo y la existencia de cualquier huelga u otra acción por los trabajadores empleados en el lugar de trabajo propuesto. Antes del reclutamiento, el patrón tiene que dar a cada campesino una copia de este informe, en inglés y cualquier otro idioma fácilmente entendido por el trabajador, y tiene que poner el informe en una localidad fácilmente visible en el lugar del trabajo o en el lugar donde vive el trabajador.

Se le tiene que dar a cada campesino migrante reclutado para empleo, un resumen escrito tocante a todas las leyes estatales relacionadas al empleo propuesto, incluyendo, entre otras, las provisiones sobre el pago de salarios, el traspaso de salarios, y los campos para migrantes. El resumen tiene que ir en inglés y cualquier otro idioma fácilmente comprendido por el trabajador.

ADMINISTRACION: *Illinois Department of Employment Security, Springfield, Illinois 62702 (773-412-8427).*

## Michigan

### ■ **LEYES LABORALES ESTATALES (TRABAJO LEJOS DEL DOMICILIO)**

CONDICIONES: Cualquier persona o compañía que recluta a un trabajador para empleo retirado de la localidad donde vive el trabajador, por medio de una promesa de salarios u otra compensación, tiene que proveer al trabajador un informe que especifique las condiciones del trabajo, los salarios que se le van a pagar, y cómo, cuándo y dónde se le van a pagar.

ADMINISTRACION: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

Al mismo tiempo, un trabajador que haya sufrido daños a causa de una violación, puede tomar acción legal contra el violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Minnesota

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES MIGRANTES*)

CONDICIONES: Cada procesor de frutas y vegetales en Minnesota que emplea (directamente o por medio de un reclutador) a más de 30 trabajadores migrantes por día, por más de 7 días en un año, tiene que cumplir con ciertos requisitos de divulgación, resumidos en breve abajo.

En este sentido, un trabajador migrante es un individuo que tiene cuando menos 17 años de edad y que viaja más de 100 millas a Minnesota de algún otro estado para hacer trabajo agrícola de temporada en Minnesota.

**Informes de Empleo** — Al momento del reclutamiento, el procesor tiene que proveer a cada trabajador un informe escrito sobre el empleo, informándole claramente, en inglés y español, de todos estos asuntos:

- (1) La fecha y el lugar donde el informe se le dio al trabajador.
- (2) Los nombres y las direcciones permanentes del trabajador, del patrón y del reclutador.
- (3) La fecha anticipada cuando el trabajador va a llegar en el lugar del trabajo, la fecha cuando se espera que comience el trabajo, las horas aproximadas del empleo, y el período mínimo del empleo.
- (4) Las cosechas y operaciones en que va a estar empleado el trabajador.
- (5) Los sueldos que se le van a pagar.
- (6) Las condiciones de pago.
- (7) Cualesquier rebajas que se le van a quitar del pago.
- (8) Si se le van a proveer viviendas o no.

Este informe obligatorio de empleo se considera un contrato ejecutable entre el trabajador y el empleador.

ADMINISTRACION: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un campesino migrante afectado por una violación de estas condiciones de ley, puede sentar una demanda en contra del procesor envuelto, para recompensa y otra acción correctiva.

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*REPRESENTACIÓN FRAUDULENTA*)

CONDICIONES: Es ilegal que una persona o compañía que hace negocio en Minnesota reclute o convenza a un trabajador a que se cambie de un lugar a otro para trabajar en Minnesota, por medio de información falsa o engañosa tocante a la clase de trabajo, los sueldos, o las condiciones sanitarias, o al dejar de avisar al trabajador de una huelga o pleito laboral similar en el lugar del empleo propuesto.

ADMINISTRACION: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que sea reclutado o convencido a que se cambie su lugar de empleo, como mencionado arriba, tiene derecho a una demanda por daños sufridos como una consecuencia de información falsa o engañosa.

## Montana

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*ENGAÑO EN RECLUTAMIENTO*)

CONDICIONES: Es contra la ley que una persona que hace negocio en Montana, convenza a un trabajador a que se cambie de un lugar de empleo a otro dentro del estado, por medio del engaño, mala información, o anuncios falsos tocante a la clase de trabajo disponible, las condiciones sanitarias en el trabajo, otras condiciones de empleo, o la existencia de una huelga o pleito laboral similar en el lugar del trabajo.

ADMINISTRACION: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que se ha mudado dentro del estado a base de prácticas falsas o engañosas en el reclutamiento en violación de esta condición de ley, puede poner una demanda en contra del patrón o reclutador envuelto, para recoger los daños sufridos a causa de la violación.

## Nevada

### ■ **LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*FRAUDE EN RECLUTAMIENTO*)**

**CONDICIONES:** Es contra la ley que alguien que hace negocio en Nevada convenza a trabajadores a que se muevan de un lugar de empleo a otro, o que traiga trabajadores al estado para empleo de cualquier clase, por medio de anuncios falsos o información falsa sobre el tipo de trabajo que se va a hacer, los sueldos o beneficios que se le van a proveer, las condiciones de trabajo, o la existencia o inexistencia de una huelga u otro problema laboral en el lugar del trabajo.

**ADMINISTRACION:** Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal. Un trabajador que ha sido afectado por una violación debe considerar una consulta con un abogado privado o un programa público de servicios legales, sobre la posibilidad de acción legal en la corte civil en contra de la persona responsable.

## Oklahoma

### ■ LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*FRAUDE EN RECLUTAMIENTO*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón traiga a trabajadores de cualquier índole a Oklahoma para empleo, o que convenza a trabajadores a que se cambien de un lugar a otro dentro del estado, por medio de promesas falsas, anuncios falsos, o decepción tocante a la clase de trabajo que se va a hacer, la cantidad de compensación que se va a pagar, las condiciones sanitarias en el trabajo, la existencia o inexistencia de una huelga u otro pleito laboral en el lugar del trabajo, o las demás condiciones del empleo.

ADMINISTRACION: *Wage and Hour Unit, Oklahoma Department of Labor, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-6598)*. El Departamento tiene autoridad de referir violaciones de esta provisión a los fiscales, para acción en la corte criminal.

Un trabajador que sea convencido a mudarse por medio de falsificación respecto al empleo, tiene la opción de demandarle a la persona responsable de los daños que resulten, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.



## Oregon

### ■ LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*FRAUDE EN RECLUTAMIENTO*)

CONDICIONES: Nadie que emplea a mano de obra puede traer trabajadores a Oregon para empleo, o convencer a trabajadores a que se cambien de un lugar de empleo a otro dentro del estado, por medio de la decepción o información falsa respecto a la cantidad de pago, o la existencia o inexistencia de una huelga, cierre forzado, u otro pleito laboral actual.

Dejar de decir en un anuncio u oferta de trabajo, que hay una huelga, cierre forzado, o un problema laboral pendiente en el lugar del trabajo propuesto, cuando una condición de estas actualmente existe, es una violación de esta ley.

ADMINISTRACION: Las protecciones ofrecidas bajo esta ley pueden hacerse cumplir únicamente por acción en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Puerto Rico

### ■ LEY PÚBLICA Nº 87

CONDICIONES: Cada persona, organización o agente que desea reclutar trabajadores en Puerto Rico, para empleo bajo contrato fuera de Puerto Rico, tiene que avisar al secretario de trabajo de antemano sobre el esfuerzo de reclutar. Entre otros detalles, el aviso tiene que especificar la cantidad de trabajadores que se van a ocupar, la clase de transportación que se va a usar para llevar los trabajadores al lugar del trabajo, el nombre y la dirección del patrón, el tipo de trabajo que se va a hacer, los sueldos y otra compensación que se van a pagar, y las horas mínimas garantizadas de trabajo. No se permite reclutamiento sin la autorización del secretario.

Se requiere que cada persona que reclute trabajadores en la manera explicada arriba, entre a un contrato escrito con cada trabajador reclutado. El contrato tiene que contener ciertas garantías mínimas, prescritas por la agencia estatal de cumplimiento. Tan pronto como el contrato sea aprobado, la agencia está obligada a proteger los derechos de los trabajadores como sean especificados en ese documento.

ADMINISTRACION: *Employment Service Division, Bureau of Employment Security, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-756-1180).*

## Tennessee

### ■ LEYES LABORALES GENERALES (*PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN*)

CONDICIONES: Es contra la ley traer trabajadores de cualquier tipo a Tennessee para hacer cualquier clase de trabajo, o convencer a un trabajador a que se cambie de un lugar a otro dentro del estado, por medio de información engañosa, promesas falsas, o anuncios falsos sobre la clase de trabajo que se va a hacer, la cantidad de pago, las condiciones sanitarias en el trabajo, la existencia o inexistencia de una huelga en el lugar de trabajo, u otras condiciones del empleo.

ADMINISTRACION: Estas condiciones de ley se hacen cumplir en las cortes criminales, por medio de los fiscales.

Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que se ha convencido, por engaño o promesas falsas, a mudarse para propósitos relacionados al empleo, tiene derecho de demandarle al patrón o al reclutador involucrado, para reclamar daño sufrido como resultado.

## Washington

### ■ LEY DE TRABAJO DE TEMPORADA

CONDICIONES: Cuando una persona recluta trabajadores en el estado de Washington para trabajo fuera del estado — cuando el trabajo va a durar más de un mes y donde los salarios no se van a pagar hasta que se acabe el trabajo y los trabajadores regresen a Washington — tiene que haber un contrato individual firmado entre el patrón y cada trabajador.

Un contrato para trabajo de temporada puede permitir préstamos de dinero o mercancía al trabajador antes de que se ganen los salarios, así como también durante la temporada.

ADMINISTRACION: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321)*. A pedido de un trabajador, el Departamento tiene autoridad de investigar cualquier disputa sobre salarios ganados en el trabajo de temporada. El Departamento puede permitir o rechazar rebajas de los salarios, para dinero avanzado, mercancía provista antes o después de la temporada, o dinero pagado a otras personas en nombre del trabajador.

## Wisconsin

### ■ LEY DE TRABAJADORES MIGRANTES (*RECLUTAMIENTO Y CONTRATOS*)

**CONDICIONES:** Esta ley requiere que los patrones agrícolas, los contratistas y otros que emplean o reclutan a trabajadores migrantes para empleo en Wisconsin, les provean cierta información antes del empleo, y con un acuerdo escrito sobre el trabajo al momento de ocuparlos.

**Información Antes del Empleo** — Al momento de reclutar a un migrante de fuera del estado para empleo agrícola de temporada en Wisconsin, el patrón o contratista envuelto tiene que proveerle al trabajador un informe escrito sobre las condiciones del empleo, que contenga la misma información que contiene el acuerdo obligatorio mencionado abajo. El informe de reclutamiento tiene que estar en inglés, y en el idioma usual del trabajador si no es el inglés.

**Acuerdo Escrito del Trabajo** — Al tiempo de ocupar a un migrante, se requiere que el patrón o contratista le dé un acuerdo del trabajo por escrito, firmado por el patrón y por el trabajador (o el encabezado de la familia, si emplea a una familia). El acuerdo, el cual tiene que estar en inglés y en el idioma usual del trabajador si no es el inglés, tiene que incluir lo siguiente:

**Condiciones del Empleo** — El acuerdo de trabajo debe especificar el lugar de empleo, la clase de trabajo que se va a hacer, los sueldos que se van a pagar, la duración del período de pago, las horas aproximadas de empleo y cualquier sobretiempo que se va a pagar, las fechas aproximadas del comienzo y del fin del trabajo, las viviendas que se van a proveer y su costo al trabajador, el costo de comidas provistas por el patrón (si las hay), los arreglos de transportación, los nombres de todos los miembros de la familia que van a ser empleados (si los hay), y los cargos o rebajas de pago que se van a hacer aparte de los que se requieran por ley.

**Horas Garantizadas** — El acuerdo de trabajo tiene que contener una garantía de (a) cuando menos 45 horas de trabajo en cada período de 2 semanas para los trabajadores empleados solamente en trabajo en la labor, o (b) cuando menos 20 horas de trabajo en cada período de una semana o 64 horas de trabajo en cada período de 2 semanas, si el trabajador se emplea en la labor y también en operaciones de procesar. La garantía cubre todo el tiempo desde la fecha en que el trabajador sea avisado a reportar al trabajo (o la fecha en que el trabajador actualmente reporta, si más tarde) hasta la fecha del fin del empleo.

**Excepciones a la Garantía** — La garantía de horas generalmente se aplica solamente a los trabajadores de 18 años de edad y mayor. Si un trabajador no está disponible a trabajar en un día particular durante el período de la garantía, el patrón puede reducir la garantía mínima por una cantidad equivalente a los salarios que hubiera ganado si hubiera estado disponible. El patrón tampoco no está obligado a pagar la garantía si el trabajador reporta al trabajo como avisado, pero no es empleado debido a un desastre del tiempo o circunstancias similares fuera del control del patrón. Dentro de 24 horas después de reportar al trabajo en uno de estos casos, el trabajador tiene derecho de recibir un pago, al sueldo aprobado, para todo el tiempo desde su salida del punto original hasta su regreso al punto original, con tal de que no sea menos que 3 ni más de 6 días de pago, figurado a 8 horas por día.

**ADMINISTRACION:** *Migrant Law Enforcement Section, Employment and Training Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53707 (608-266-0002).* Un trabajador migrante que no ha recibido un informe escrito de reclutamiento, un acuerdo escrito de trabajo, o pago de acuerdo con las garantías en el acuerdo de trabajo, debe ponerse en contacto con el Departamento.

Sin importar la acción del Departamento, un trabajador migrante afectado por una violación de esta ley por parte de un patrón o un contratista, tiene derecho de demandarle al presunto violador en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que se ha sometido a represalia ilegal puede sentar una demanda en contra del patrón o contratista involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

### ■ LEYES LABORALES GENERALES (*PUBLICIDAD FALSA SOBRE EMPLEO*)

**CONDICIONES:** Es contra la ley reclutar o convencer a trabajadores a que se cambien de un lugar de empleo a otro dentro de Wisconsin, o traer trabajadores de cualquier clase a Wisconsin, por medio de anuncios falsos o declaraciones falsas acerca del tipo de trabajo que se va a hacer, los sueldos que se van a pagar, o las condiciones del trabajo.

El dejar de decirle a los trabajadores que hay una huelga o cierre forzado en el lugar de empleo propuesto, cuando en realidad existe un pleito de estos, también es ilegal.

**ADMINISTRACION:** *Labor Standards Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53703 (608-266-6860).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador que por engaño se ha mudado para propósitos de empleo, tiene derecho de sentar una demanda para recoger los daños directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.