

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

CONDICIONES:

Frecuencia de Pagos de Salario — Los patrones que usan a trabajadores extranjeros temporales en la agricultura bajo el programa H-2A, tienen que pagar a sus trabajadores extranjeros, así como los de este país que hacen trabajo muy similar, a lo menos 2 veces por mes, o más frecuentemente si es el costumbre en el área local de hacerlo. El horario del pago de salarios tiene que ser incluido en el contrato H-2A.

Rebajas de Pago — Los patrones H-2A pueden quitar del pago de un trabajador únicamente aquellas deducciones que se requieran bajo la ley o que de otro modo sean razonables; las deducciones que no son obligatorias tienen que ser explicadas en el contrato. Un patrón puede quitar el costo de proveer transportación y comida a un trabajador, desde el lugar de donde vino el trabajador hasta el lugar del empleo, pero toda la deducción se le tiene que reembolsar al trabajador cuando haya completado la mitad del período del contrato.

Comprobantes de Pago — En el día de pago o antes, el patrón tiene que dar a cada trabajador un comprobante 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.

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 (incluyendo las provisiones sobre los sueldos) 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 la División de Sueldos y Horas se pueden localizar en su sitio de la red, www.dol.gov/whd/america2.htm.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o contratista laboral no puede desocupar o discriminar de cualquier modo en contra de un trabajador por razón de que el trabajador haya consultado con un abogado o programa de servicios legales, registrado una queja, participado en un proceso legal, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley.