

LABOR POSTINGS & COMMUNICATIONS – DO NOT REMOVE OR TAMPER

Notice

Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act

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

Migrant and Seasonal Farmworkers Have These Rights

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

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

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

U.S. Department of Labor

Employment Standards Administration

Wage and Hour Division

The logo consists of a stylized diamond shape divided into four quadrants, with a five-pointed star in the center.

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

Aviso

Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura

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

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

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

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

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

Departamento del Trabajo de los EE. UU.

Administración de Normas de Empleo

División de Salarios y Horas

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

WH Publication 1376

Revised April 1983

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

AGRICULTURAL EMPLOYEES

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

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

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

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

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

ADDITIONAL INFORMATION

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

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

A large blue poster titled "Job Safety and Health IT'S THE LAW!" in white and light blue text. The OSHA logo is in the top left corner. Below the title, two columns of text list workers' rights and employers' responsibilities. A graphic of three construction workers at the bottom right. The right edge of the poster shows a vertical list of numbered items from 1 to 11.

and Seasonal Agricultural Protection Act

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division

WHD
U.S. Wage and Hour Division

OMB NO: 1235-0002
Expires: 08/31/2020

Worker Information—Terms and Conditions of Employment

of employment: _____

of employment: From _____ To _____

ates to be paid: \$ _____ per Hour Piece Rate \$ _____ per _____

and kinds of activities: _____

portation or other benefits, if any: _____

(s) to workers, if any: _____

s' compensation insurance provided: Yes No

of compensation carrier: _____

and address of policyholder(s): _____

(s) and phone number(s) of person(s) to be notified to file claim: _____

ne for filing claim: _____

oyment compensation insurance provided: Yes No

benefits: _____ Charge(s) _____

igrant workers who will be housed, the kind of housing available and cost, if any: _____

(s) _____

ny strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operation by employees at the place where the workers will be employed. (*If there is none, etc., enter "None"*): _____

ny arrangements that have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales workers. (*If there are no such arrangements, enter "None"*): _____

Person(s) Providing This Information: _____

The Department of Labor—Wage and Hour Division makes this form available in certain other languages to enable employers to satisfy the requirement that the terms and conditions of employment be disclosed in a language common to the workers. Contact the nearest office of the Wage and Hour Division to obtain such forms.

Completion of Form WH516 is optional, it is mandatory for Farm Labor Contractors, Agricultural Employers, and Agricultural Associations to disclose employment terms and conditions in writing to migrant and day-haul workers upon recruitment, and to seasonal workers other than migrant workers upon request when an offer of employment is made to respond to the information collection contained in 29 CFR §§ 500.75-77. This optional form may be used to disclose the required information. Thereafter, any migrant or seasonal worker has the right to have, upon request, a written statement provided to him or her by the employer, of the information described above. This optional form may also be used for this purpose.

Estimate that it will take an average of 32 minutes to complete this collection of information, including the time to review instructions, search data sources, gather and maintain the data needed, and complete and review the collection of information. If you have any comments about this burden estimate or any other aspect of this collection of information, including suggestions for reducing this burden, send them to the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, Room S3502, 200 Constitution Avenue NW, Washington, D.C. 20210. **Do NOT send the completed form to this office.**

You are not required to respond to this information unless it displays a currently valid OMB number.

Optional form WH516 ENG
REV 06/14

The poster has a red header section with the title 'EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE H-2A PROGRAM' in large, bold, white letters. Below the title is the subtitle 'THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION'. The main body of the poster is green and contains several sections with bullet points: 'DISCLOSURE', 'WAGES', 'TRANSPORTATION', 'HOUSING', and 'ADDITIONAL PROVISIONS'. At the bottom, there is a circular seal of the U.S. Department of Labor, a contact information section with phone numbers and website, and the logo for the U.S. Wage and Hour Division.

EMERGENCY EMERGENCIA

DAIL 911 MARCAR 911

ADDRESS/DIRECCIÓN

FIRE/FUEGO

HOSPITAL/HOSPITAL

FIRST AID/PRIMEROS AUXILIOS

POLICE/POLICIA

**POISON CONTROL/CONTROL DE
INTOXICACIONES Y ENVENENAMIENTOS**

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

(FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
\$7.25 **POR HORA**
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS AGRÍCOLAS

SALARIO MÍNIMO

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

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

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

CUMPLIMIENTO

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

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

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

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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

WH1386 SPA REV 07/16

The image shows a blue-themed poster from OSHA. At the top left is the U.S. Department of Labor seal and the OSHA logo with the text "Administración de Seguridad y Salud Ocupacional". The main title "Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!" is prominently displayed. Below the title, there are two columns of bullet points: one for workers' rights and one for employer responsibilities. A large graphic of three construction workers in hard hats and safety vests is shown at the bottom.

<p>Department of Labor Hour Division</p> <p>HOUSING TERMS AND CONDITIONS</p> <p>Notice to Migrant Agricultural Worker: The and Seasonal Agricultural Worker Protection provides the furnishing of the following information.</p> <p>Housing is provided by _____</p> <p>City & state / Zip code _____</p> <p>ual(s) in charge _____</p> <p>City & state / Zip code _____</p> <p>g address of housing facility _____</p> <p>City & state / Zip code _____</p> <p>ions of occupancy ay live in housing facility</p> <p>s made for housing (if none, so state)</p> <p>rovided (if none, so state)</p> <p>s for utilities (if none, so state)</p> <p>charges. if any</p> <p>onditions of occupancy</p>	<p>Departamento de Trabajo de EE UU Sección de Horas y Sueldos</p> <p>TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA VIVIENDA</p> <p>Aviso Importante Para Obreros Agrícolas Migratorios: La Ley Para la Protección de Obreros Migratorios y Temporeros exige que se provea la información siguiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La vivienda la provee Nombre _____ Dirección _____ Ciudad y estado / Código Postal _____ 2. Persona(s) encargada(s) Nombre _____ Dirección _____ Ciudad y estado / Código Postal _____ 3. Dirección de correo de la vivienda Dirección _____ Ciudad y estado / Código Postal _____ 4. Condiciones de ocupación Quién puede habitar la vivienda Cargos hechos por proporcionar la vivienda (Si no los hay, déclárelo) Comidas proporcionadas (si no las hay, déclárelo) Cargos por servicios(luz, agua, gas) (si no los hay, déclárelo) Otros cargos, si los hay Otras condiciones de ocupación <p style="text-align: center;">EXAMPLE ONLY INSERT YOUR HOUSING DISCLOSURE HERE</p>
<p>OMB No. 1235-0002 Expires/Se caduca: 08/31/2020</p>	
STAPLE HOUSING INSPECTION BELOW	

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2A

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

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

DECLARACIÓN

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

SALARIOS

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

TRANSPORTE

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

VIVIENDA

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

 

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

WHD 1490SP Abril 2012