

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE H-2B PROGRAM

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Department of Labor Appropriations Act, 2016, Division H, Title I of Public Law 114-113 ("2016 DOL Appropriations Act"), provides that the Department of Labor ("Department") may not use any funds to enforce the definition of corresponding employment found in 20 CFR 655.5 or the three-fourths guarantee rule definition found in 20 CFR 655.20, or any reference thereto (see Sec. 113). This appropriations rider has been included in the continuing resolutions that have passed throughout FY2017 and FY2018, and the Department remains prohibited from enforcing these provisions, or any reference thereto. However, the 2016 DOL Appropriations Act and continuing resolutions did not vacate these regulatory provisions, and they remain in effect, thus imposing a legal duty on H-2B employers, even though the Department will not use any funds to enforce them until such time as the rider may be lifted.

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in nonagricultural labor or services (H-2B WORKERS). Department of Homeland Security (DHS) regulations allow for the employment of **H-2B WORKERS** only if the wages and working conditions of U.S. workers would not be adversely affected.

Two types of workers have rights under this program:

- **H-2B WORKERS** and
- **OTHER WORKERS** performing substantially the same work included in the H-2B job order or substantially the same work as that performed by the H-2B workers, except for certain long-term existing employees and certain employees under a collective bargaining agreement or individual employment contract.

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information before getting a visa (in the case of H-2B workers outside the U.S.) but no later than the first day of work (for other workers)
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least every two weeks at the rate indicated in the job order for all hours worked
- To be informed in writing of all **DEDUCTIONS** (not otherwise required by law) that will be made from the worker's paycheck
- To receive an itemized, written **STATEMENT OF EARNINGS** (pay stub) for each pay period
- To be guaranteed employment or payment for at least **THREE-FOURTHS** (75%) of the hours promised in the job order every 12-week period (or 6-week period for job orders under 120 days)

TRANSPORTATION AND VISA EXPENSES

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the job order period, reimbursed for reasonable costs incurred for transportation and subsistence (including lodging incurred on the employer's behalf and meals) from the worker's home to the place of employment
- H-2B workers must be provided or reimbursed for all visa, border-crossing, and visa-related fees in the first workweek of employment
- Upon completion of the job order or if dismissed early for any reason, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided, at no cost, all **TOOLS, SUPPLIES, and EQUIPMENT** required to perform the assigned duties
- To be **FREE FROM DISCRIMINATION** or **DISCHARGE** for filing a complaint, testifying, or exercising your rights in any way or helping others to do so
- Employers and their agents **MUST NOT** request or receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2B certification (such as application and recruitment fees)
- Employers **MUST NOT** have sought H-2B workers during a strike or lockout at any of the employer's worksites within the geographic area listed in the job order
- Employers **MUST NOT** place H-2B workers outside the geographic area(s) or the occupation listed in the job order
- Employers **MUST** display this poster where employees can readily see it
- Employer **MUST NOT** lay off or displace similarly employed U.S. workers within 120 days before the job order through the end of the job order
- Employers **MUST** hire any eligible U.S. worker who applies until 21 days before the start of the job order
- Employers **MUST** comply with all other applicable Federal, State, and local laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)

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

For additional information:



1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2B

SECCIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley de Asignaciones del Departamento de Trabajo, de 2016, División H, Título I de la Ley Pública 114-113 (“Ley de Asignaciones de DOL del 2016”), establece que el Departamento de Trabajo (“Departamento”) no puede utilizar fondos para hacer cumplir la definición de empleo correspondiente que se encuentra en 20 CFR 655.5 o la definición de la regla de garantía de tres cuartos que se encuentra en 20 CFR 655.20, o cualquier referencia a la misma. (véase Sec. 113). Se ha incluido este anexo a la Ley de Asignaciones en las resoluciones continuas que se han aprobado a través de los años fiscales 2017 y 2018, y se le sigue prohibiendo al Departamento que haga cumplir estas disposiciones o cualquier referencia a estas. No obstante, la Ley de Asignaciones de 2016 para DOL y las resoluciones a continuación no anularon estas disposiciones reglamentarias, y permanecen en efecto, imponiendo así una obligación legal a los empleadores H-2B, a pesar de que el Departamento no usará ningún fondo para hacer cumplirlas hasta el momento en que se suprima el anexo.

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en trabajos o servicios no agrícolas (Trabajadores H-2B). Los reglamentos del Departamento de Seguridad Nacional (DHS-siglas en inglés) permiten el empleo de TRABAJADORES H-2B siempre y cuando no se impacten adversamente los salarios y las condiciones de trabajo de trabajadores de EEUU.

Dos clases de trabajadores tienen derechos bajo este programa:

- **TRABAJADORES H-2B** y
- **OTROS TRABAJADORES** que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo incluído en la orden de trabajo H-2B o que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo que desempeñan los trabajadores H-2B, salvo ciertos empleados existentes de larga duración y ciertos empleados bajo un acuerdo colectivo o un contrato individual de empleo.

DECLARACIÓN

- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** y precisa 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 (en el caso de trabajadores H-2B fuera de EEUU) y no más tarde del primer día de trabajo (para otros trabajadores)
- Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador

SALARIOS

- Que se le **PAGUE** por lo menos cada dos semanas de acuerdo con la tasa especificada en la orden de trabajo por todas las horas trabajadas
- 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) detallada y escrita por cada período de pago
- Que se le garantice empleo o pago de por lo menos **TRES CUARTOS** (75%) de las horas prometidas en la orden de trabajo cada período de 12 semanas (o un período de 6 semanas para órdenes de menos de 120 días)

TRANSPORTE Y GASTOS DE VISADOS

- Que se le proporcione o, al cumplir 50 por ciento del período de la orden de trabajo, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación (incluso alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas) del hogar del empleado al lugar de empleo
- A todo trabajador H-2B se le tiene que proporcionar o reembolsar por todo honorario de visado, cruce de fronteras y honorarios relacionados a visados durante la primera semana laboral de empleo
- Al terminar la orden de trabajo o por despido temprano por cualquier razón, se le tiene que proporcionar o pagar transporte de regreso y alimentación
- Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Que se le provea, sin ningún costo, todas las **HERRAMIENTAS, SUMINISTROS y EQUIPO** exigidos para desempeñar cargos asignados
- **ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN** o **DESPIDO** por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo
- Ningún empleador ni sus agentes **PUEDEN** exigir o recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2B (tal como honorarios de solicitud y reclutamiento)
- **NINGÚN** empleador **DEBIÓ HABER BUSCADO** trabajadores H-2B durante una huelga o cierre forzoso en cualquiera de los sitios de trabajo del empleador dentro del área geográfica especificada en la orden de trabajo
- **NINGÚN** empleador **PUEDE** poner a trabajadores H-2B fuera del/de las área(s) geográfica(s) u ocupación especificadas en la orden de trabajo
- 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 dentro de 120 días antes de que comience la orden de trabajo y hasta el final de la orden de trabajo
- Todo empleador **TIENE** que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite hasta 21 días antes de que comience la orden de trabajo
- Todo empleador **TIENE** que cumplir con todas las otras leyes aplicables federales, estatales y locales (incluso con la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)

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

Para información adicional:



1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

