

Aviso complementario al empleado

Derechos y protecciones de California para los trabajadores agrícolas H-2A

Empleadores H-2A únicamente: además de proporcionarle al trabajador H-2A el *anterior Aviso general al empleado*, proporcione este suplemento en español a más tardar el día en que el trabajador H-2A comience a trabajar en California o el primer día en que el empleado comience a trabajar para otro (nuevo) empleador H-2A. Si su empleado solicita el aviso en inglés, también debe proporcionar el aviso en inglés. También puede proporcionar este suplemento junto con un Aviso general al empleado completo a sus trabajadores que no sean H-2A.

Además de los derechos y las protecciones federales, los trabajadores agrícolas en California, incluidos aquellos admitidos para trabajar bajo el programa federal de visa agrícola H-2A, tienen derecho a protecciones y derechos adicionales bajo las leyes de California. Si tiene preguntas sobre estos derechos o si siente que su empleador está violando la ley, contacte a la Oficina de la Comisionada Laboral de California al **(833-526-4636)** o a cualquiera de las organizaciones enumeradas al final de este aviso.

Derechos salariales

- La tarifa de su contrato, contenida en la orden de trabajo aprobada debe ser la *tarifa más alta* entre las siguientes: Tarifa salarial de efecto adverso (AEWR, sigla en inglés), la tarifa por hora o por pieza vigente, la tarifa de negociación colectiva acordada o el sueldo mínimo federal, estatal o local aplicable. En 2024, la AEWR en California (para todas las ocupaciones, excepto los pastores) es de \$19.75 por hora.¹
- Tiene derecho a recibir una prima por todas las horas extra trabajadas. En 2024, la ley de tiempo extra de California exige:
 - Si su empleador tiene más de 25 empleados, se le debe pagar tiempo extra (1.5 veces la tarifa regular de pago) por todas las horas trabajadas más allá de 8 horas y hasta 12 horas inclusive en cualquier día laboral, más de 40 horas en cualquier semana laboral o por las primeras 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo en una semana laboral. Se le debe pagar tiempo extra al doble (2 veces la tarifa regular de pago) por todas las horas trabajadas más allá de 12 en cualquier día laboral y después de 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo en una semana laboral.
 - Si su empleador tiene 25 o menos empleados, se le debe pagar tiempo extra (1.5 veces la tarifa regular de pago) por todas las horas trabajadas más allá de 8.5 horas en cualquier día laboral, más de 45 horas en cualquier semana laboral o por las primeras 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo en una semana laboral. Se le debe pagar tiempo extra al doble (2 veces la tarifa regular de pago) después de 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo en una semana laboral.
- Es posible que le paguen una tarifa de compensación por hora o por pieza. La tarifa de compensación por pieza es cuando se le paga una cantidad específica por completar una tarea en particular o por hacer un artículo en particular. Si se le paga una tarifa por pieza, esto debe indicarse claramente en el contrato. Si se le paga una tarifa por pieza, sus ingresos promedio por hora con esta tarifa deben ser una cantidad al menos igual al sueldo por hora requerido (\$19.75/hora para la mayoría de los trabajadores H-2A).
- Si es un empleado con una tarifa por pieza, se le debe pagar por todas las horas trabajadas, incluidos todos los períodos de recuperación (tiempo de descanso o para refrescarse) y otro tiempo no productivo. Esto incluye el tiempo bajo el control de su empleador que no esté directamente relacionado con la actividad que se está pagando con una tarifa por pieza. Los ejemplos incluyen el tiempo que pase participando en la capacitación de prevención del acoso sexual o el tiempo que pase mientras su empleador lo transporta hacia y desde la vivienda hasta el lugar de trabajo, si directa o indirectamente se le exige que utilice el transporte proporcionado por el empleador.
- Se le debe pagar por lo menos una vez por semana si es empleado por un contratista de mano de obra agrícola o por lo menos dos veces por mes si su empleador no es un contratista de mano de obra agrícola.
- Si su empleador es un contratista de mano de obra agrícola, debe publicar su nombre, número de licencia y el nombre y número de teléfono de trabajo de su supervisor de campo.
- Tiene derecho a un período para descansar pagado de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas.
- Tiene derecho a un período para comer libre de deberes e ininterrumpido de 30 minutos por cada período de 5 horas trabajadas.
- Es elegible para al menos 40 horas o 5 días de horas de enfermedad pagadas, lo que sea mayor, cada año.

¹ Los pastores de ovejas y cabras que trabajan en turnos de guardia las 24 horas del día, los 7 días de la semana, pueden recibir un sueldo mínimo mensual especial como alternativa a este sueldo mínimo. Vea [What amount are Shepherders owed as a result of AB 1066's Overtime Phase-In? \(ca.gov\)](#).

- Se le debe proporcionar un estado de cuenta detallado de todos los sueldos pagados durante un período de pago. Si se le paga una tarifa por pieza, el estado de cuenta también debe incluir el número de unidades ganadas diariamente y cualquier tarifa por pieza aplicable y debe indicar el total de horas de períodos para descansar y de recuperación compensables, incluidos los sueldos brutos pagados por esos períodos.
- Su empleador tiene *prohibido* hacerle cargos o deducciones de su sueldo por:
 - Gastos necesarios o pérdidas resultado del desempeño de sus deberes.
 - Herramientas, suministros o equipos necesarios, incluidos artículos de seguridad.
 - Deducciones no especificadas en su oferta y contrato de trabajo.
 - Alimentos no tomados.
 - Transporte desde el lugar de vivienda al lugar de trabajo.

Prevención del acoso sexual

- Su empleador debe asegurarse de que usted no sea objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo. Su empleador debe brindarle capacitación sobre cómo identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual en el lugar de trabajo.
 - Si su empleador es un contratista de mano de obra agrícola, todos los empleados deben ser capacitados al momento de la contratación y por lo menos una vez cada dos años. Para obtener más asistencia con respecto a estos requisitos, favor de visitar <https://www.dir.ca.gov/DLSE/FLC.htm>, enviar un correo electrónico a FLC@dir.ca.gov, o llamar al 559-248-1893.
 - Si su empleador no es un contratista de mano de obra agrícola, debe proporcionar una hora de capacitación sobre la prevención del acoso sexual y la conducta abusiva a los empleados que no sean supervisores y dos horas de dicha capacitación a los supervisores cada dos años. Para obtener más información con respecto a este requisito de capacitación, favor de contactar al Departamento de Derechos Civiles de California al 800-884-1684 o por correo electrónico a contact.center@calcivilrights.ca.gov.

Protecciones contra represalias

- Tiene el derecho de contactar a las agencias estatales o federales, presentar una queja o buscar asistencia de un sindicato laboral u organización de asistencia legal si su empleador está violando sus derechos. Para obtener una lista de organizaciones, vea la última página de este aviso.
- Es ilegal que su empleador lo castigue por quejarse de las condiciones laborales u organizarse colectivamente con sus compañeros de trabajo.
- También es ilegal que su empleador lo amenace debido a su estatus migratorio porque ha ejercido sus derechos laborales. Si es amenazado o ha sobrevivido a un delito, incluido el tráfico laboral, debe consultar a un abogado de inmigración para ver si califica para una visa U, visa T o acción diferida.

Seguridad y salud en el lugar de trabajo

- Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro.
 - Su empleador debe tener un plan de salud y seguridad por escrito y debe darle una copia del plan si la solicita.
 - Como parte de su plan de salud y seguridad, su empleador debe tener procedimientos para identificar y corregir los riesgos en el lugar de trabajo.
 - Su empleador debe proporcionar protección contra la exposición a pesticidas y capacitación en seguridad para los empleados cuando se hayan aplicado o se vayan a aplicar pesticidas a los cultivos. Los pesticidas son productos químicos utilizados para controlar las plagas.
 - Su empleador debe proporcionar transporte médico oportuno si se sospecha razonablemente de una enfermedad por pesticidas.
 - Su empleador debe mantener un registro de todas las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo que requieran más que un tratamiento de primeros auxilios y publicar un resumen del registro de febrero a abril.
- Su empleador debe capacitarlo sobre los peligros de seguridad y salud en el lugar de trabajo y cómo hacer su trabajo de manera segura y saludable.
 - Su empleador debe capacitarlo y brindarle cualquier equipo de protección necesario en el tipo y talla correctos, como guantes, zapatos de seguridad, protección ocular y protección para la cabeza.
 - A partir del 1 de julio de 2024, su empleador debe prepararlo y capacitarlo sobre sus planes de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, incluido cómo puede reportar un incidente violento, amenaza u otra inquietud de violencia en el lugar de trabajo a su empleador o a la policía sin miedo a represalias.

- Con excepciones limitadas, es ilegal que su empleador amenace con castigarlo por negarse a presentarse o abandonar el trabajo si tiene una creencia razonable de que el lugar o sitio de trabajo no es seguro.
- En caso de una condición de emergencia, es ilegal que su empleador le impida acceder a su dispositivo móvil u otro dispositivo de comunicación para buscar asistencia de emergencia, evaluar la seguridad de la situación o comunicarse con una persona para verificar su seguridad.
- Se le debe proporcionar la capacitación y la iluminación necesaria, ropa especial de alta visibilidad y otros equipos para garantizar condiciones seguras de trabajo para trabajos agrícolas al aire libre cuando esté oscuro.
- Está prohibido desmalezar, podar o aplicar tapas con azadas de mango corto cuando la azada se utiliza en posición agachada, arrodillada o en cuclillas.
- Desmalezar, podar o aplicar tapas a mano no está permitido, excepto en circunstancias limitadas que requieren procedimientos especiales adicionales, incluidos más períodos para descansar, equipo de protección personal y capacitación al desempeñar esas actividades.
- Su empleador debe proporcionar acceso a baños, instalaciones para lavarse las manos y agua potable limpia en todos los sitios de trabajo.
- Su empleador debe proporcionar agua, sombra y descansos para refrescarse y otras protecciones al trabajar al aire libre.
 - Su empleador debe proporcionarle agua potable fresca, pura y adecuadamente fría (por lo menos un litro por hora) de forma gratuita lo más cerca que sea posible de donde esté trabajando.
 - Cuando la temperatura al aire libre exceda los 80° Fahrenheit, debe tener acceso a sombra tan cerca como sea posible de donde esté trabajando. Independientemente de la temperatura, su empleador debe proporcionarle y animarle a que tome descansos preventivos para refrescarse para protegerlo del sobrecalentamiento.
 - Cuando la temperatura al aire libre exceda los 95° Fahrenheit, su empleador debe utilizar procedimientos adicionales en caso de altas temperaturas para proteger a los trabajadores, incluido exigirle que tome un descanso mínimo de 10 minutos para refrescarse cada 2 horas para evitar el sobrecalentamiento.
- Su empleador debe protegerlo del humo de los incendios proporcionándole capacitación y un respirador cuando la calidad del aire no sea saludable.
- Tiene el derecho a un transporte seguro. Los vehículos designados o utilizados para transportar a nueve o más trabajadores y un conductor deben estar equipados con cinturones de seguridad y haber sido inspeccionados, certificados y estar asegurados. Los cinturones de seguridad deben usarse cuando el vehículo esté en operación.

Derechos de vivienda

- Como trabajador H-2A, su empleador debe proporcionarle vivienda sin costo para usted. La vivienda debe ser segura e higiénica, estar en buenas condiciones y debe contar con agua fría y caliente y estar libre de alimañas, entre otros requisitos.
- Si vive en una vivienda proporcionada por el empleador, también tiene derechos como inquilino, incluido el derecho a vivir ahí sin interferencia irrazonable de su empleador. Por ejemplo, su empleador no puede ingresar a su espacio de vivienda sin un aviso previo, excepto en una emergencia.
- Tiene el derecho a estar libre de discriminación y acoso con base en características protegidas como el origen nacional, la discapacidad, la identidad de género, la raza o el color, entre otras características protegidas.

Compensación al trabajador y seguro de salud

- Tiene derecho a beneficios de compensación al trabajador, incluido el pago por incapacidad y la atención médica, por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Para obtener información adicional, visite www.dir.ca.gov/dwc/ o llame al 1-800-736-7401.
- Los trabajadores H-2A son elegibles para solicitar un seguro de salud pagado por los empleados bajo el programa Covered California. Para obtener más información, visite www.coveredca.com o llame al 1-800-300-1506.

RECURSOS ADICIONALES

Agencias de cumplimiento. Para obtener más información sobre sus derechos legales o para presentar una queja, contacte a:

Comisionada Laboral de California

833-526-4636

www.wagetheftisacrime.com

Cal/OSHA

833-579-0927

www.dir.ca.gov/dosh

Junta de Relaciones Laborales

Agrícolas

[800-449-3699](tel:800-449-3699)

WhatsApp: [+1 \(647\) 496-0508](tel:+16474960508)

info@alrb.ca.gov

Alcance para Trabajadores Agrícolas Migrantes y Estacionales - EDD

monitoradvocate@edd.ca.gov

1-877-872-5627

Departamento de Vivienda y Desarrollo Comunitario de California

EH@hcd.ca.gov

1-800-952-8356

Departamento del Trabajo de los EE.

UU., División de Sueldos y Horas

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd

Organizaciones no gubernamentales. También puede contactar a las siguientes organizaciones para obtener asistencia:

Ayudando Latinos a Soñar (ALAS)

(Área de la Bahía de SF)

650-560-8947

www.alasdreams.com

Bay Area Legal Aid

(Área de la bahía de SF)

800-551-5554

www.baylegal.org

California Rural Legal Assistance

(Sacramento, San Diego, Orange)

crla.org

530-742-5191

760-966-0511

CRLA Foundation

(Fresno, Sacramento)

559-486-6278

916-446-7904

crlaf.org

Center for Workers' Rights

(Sacramento)

916-905-5857

www.rightscenter.org

Central California Legal Services (Fresno)

559- 570-1200

<https://centralcallegal.org/>

CAUSE - Central Coast Alliance

United for a Sustainable

Economy (Costa central)

805-658-0810

causenow.org

Centro Binacional para el Desarrollo Indígena Oaxaqueño (CBDIO) (Costa central, Valle de San Joaquín)

559-499-1178

www.facebook.com/CentroBinacional

Comité Cívico del Valle

(Condado Imperial)

760-351 8761

www.ccvhealth.org

Community Action Board of

Santa Cruz (Costa central)

831-763-2147

cabinc.org

Law Foundation of Silicon Valley

(Área de la bahía de SF)

408-293-4790

lawfoundation.org

Líderes Campesinas (Valle de

San Joaquín, Costa central,

Imperial, Sacramento)

805-486-7776

Mixteco Indígena Community

Organizing Project (MICOP)

(Costa central)

805-483-1166

mixteco.org

North Bay Jobs with Justice

(Área de la bahía de SF)

707-582-5634

northbayjobswithjustice.org

TODEC Legal Center (Condado

de Riverside)

951-943-1955

todec.org

United Farmworkers of America

(Valle de San Joaquín, costa

central)

661-823-6105

uflw.org

UFW Foundation

877-881-8281

uflwfoundation.org

Universidad Popular (San Diego)

760-659-0109

unipopular.org

Watsonville Law Center

(Costa central)

831-722-2845

watsonvillelawcenter.org