

# THE QUARTERLY HARVEST

## BOLETÍN INFORMATIVO DEL PROYECTO PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

AGOSTO 2022, EDICIÓN VIII

### EN ESTA EDICIÓN

SALUDOS - 1

TARIFAS DE RECLUTAMIENTO ILEGALES  
DE TRABAJADORES H-2A - 1

REEMBOLSOS DE VIAJE PARA  
TRABAJADORES H-2A - 2

CONOZCA NUESTRO PERSONAL - 4

ACERCA DEL AWP - 5

CONTÁCTANOS - 5

¡Bienvenido a nuestro boletín trimestral! Ha sido un verano ocupado, la cosecha pronto estará comenzando, y continuamos trabajando duro para conocer y educar a trabajadores agrícolas sobre sus derechos laborales. ¡Desde junio de 2022, hemos conocido a más de 420 trabajadores en todo Minnesota y Dakota del Norte!

¡Que tenga una gran temporada de cosecha!

Griselt Andrade, Abogada Principal

## TENGA CUIDADO CON LAS TARIFAS DE RECLUTAMIENTO ILEGALES H-2A

Algunas agencias de empleo, empleadores y/o reclutadores individuales del programa de visa H-2A cobran ilegalmente tarifas de reclutamiento a trabajadores participantes. El Centro de Los Derechos Del Migrante, Inc. (CDM) encuestó a cientos de trabajadores mexicanos H-2A sobre esta práctica ilegal. Cincuenta y ocho por ciento (58%) de los encuestados informaron haber pagado una "tarifa de reclutamiento" a un reclutador. El CDM señala que \$590 dólares es el monto promedio pagado.

Después de pagar dicha tarifa, algunos trabajadores llegan a los Estados Unidos solo para descubrir que el empleo fue falsamente prometido y / o que están endeudados antes del inicio del período de empleo H-2A. Las tarifas de reclutamiento ilegales también pueden obligar a los trabajadores a trabajar en condiciones inseguras debido a la responsabilidad financiera de pagar la deuda. Algunos trabajadores de H-2A confían en este programa como una fuente principal de ingresos. Estos trabajadores hacen sacrificios significativos viajando a los Estados Unidos, a veces estando lejos de sus hogares y familias anualmente por hasta 10 meses a la vez. Es importante que los trabajadores H-2A conozcan sus derechos y eviten pagar tarifas de reclutamiento ilegales.

### BANDERAS ROJAS

Los trabajadores H-2A pueden enfrentar muchas violaciones de contratos de trabajo tan pronto como en la etapa de reclutamiento. Es importante saber qué señales tener en cuenta que pueden conducir a tarifas de reclutamiento ilegales y / u otras formas de violaciones.

Un trabajador H-2A debe ser consciente de que cualquier tarifa de reclutamiento cobrada es una violación del programa H-2A. Por ejemplo, los empleadores H-2A y sus agentes generalmente anuncian y promueven el trabajo en los Estados Unidos, pero no todo lo que se indica puede ser cierto.

Por ejemplo, un "reclutador mexicano" reclutó a cientos de trabajadores para que vinieran a los Estados Unidos, pero esos trabajadores se convirtieron en víctimas de fraude ("Reclutamiento revelado", CDM). Cada trabajador pagó a los "reclutadores" alrededor de \$800 dólares en tarifas de reclutamiento. Sin embargo, cuando se reveló el esquema de fraude, los trabajadores se quedaron sin trabajo y muchos estaban endeudados.

Aquí hay una lista de señales proporcionadas por el CDM que pueden alertarlo de actividades fraudulentas en los costos de reclutamiento:

- Se le cobra una cantidad mayor que el costo de la visa de trabajo (tenga en cuenta que es responsabilidad del empleador del programa de H-2A pagar la tarifa de la visa).
- Se le garantiza una visa de trabajo de los Estados Unidos. Sólo un representante oficial del consulado toma esa decisión final.
- Se le promete un salario significativamente más alto que el salario mínimo o promedio para el trabajo agrícola, incluso más alto que la tasa salarial de efecto adverso del estado de los Estados Unidos donde trabajará.
- Se le ofrece una visa H-2A, pero se le dice que no hará trabajo agrícola.
- No se le informa exactamente dónde trabajará (nombre de empleador, estado, etc.).
- Se le dice que a través de la visa H-2A podrá convertirse en residente permanente en el futuro.
- Se le dice que no se le pedirá que asista a una entrevista con el consulado de los Estados Unidos.

Si alguna de estas alertas suena como su situación, evite pagar una tarifa de reclutamiento y divulgar información personal. Si se le cobra una tarifa de reclutamiento ilegal, si es posible, guarde los nombres de quienes le cobraron y los recibos de los pagos de la tarifa de reclutamiento.

Por favor visite también [www.contratados.org/en](http://www.contratados.org/en) para obtener más información sobre sus derechos de reclutamiento. Si usted es o fue un trabajador H-2A en Minnesota o Dakota del Norte y tiene preguntas o inquietudes sobre las tarifas de reclutamiento ilegal, llámenos al 1-800-652-9733.

## REEMBOLSOS DE VIAJE PARA TRABAJADORES H-2A

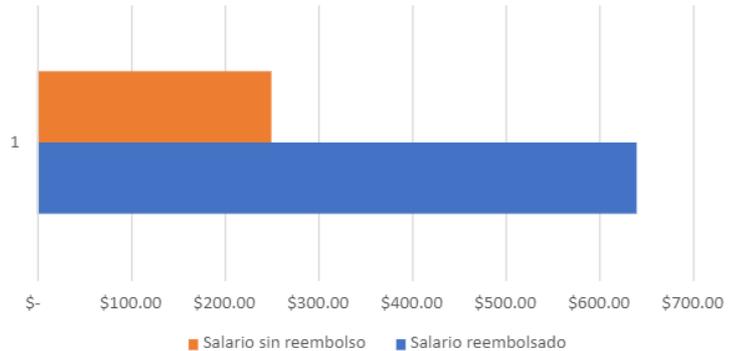
Si usted es un trabajador agrícola con una visa H-2A, es posible que su empleador deba pagar parte o la totalidad de sus costos de viaje. Los costos de viaje incluyen los costos de transporte (boleto de autobús o avión o gasolina, por ejemplo) y las comidas incurridas desde el lugar de contratación hasta el lugar de trabajo del empleador.

Es posible que un empleador deba reembolsar a un trabajador H-2A antes de la marca del 50% del contrato de trabajo si los costos de viaje del trabajador reducen el salario de su primera semana por debajo del salario mínimo federal de \$7.25 por hora.

Por ejemplo, si un empleado H-2A trabaja 40 horas durante la primera semana a \$15 por hora, se gana \$600. Considere si ese empleado ya ha gastado \$350 para viajar desde el lugar de reclutamiento hasta el lugar de trabajo. Eso significa que las ganancias reales son de \$250: los \$600 ganados menos los \$350 de gastos de viaje

## LOS SALARIOS OBTENIDOS EN LA SEMANA 1 REEMBOLSADOS FRENTE A LOS NO REEMBOLSADOS

Reembolso de Viaje



**ES POSIBLE QUE UN EMPLEADOR DEBA REEMBOLSAR A UN TRABAJADOR H-2A ANTES DE LA MARCA DEL 50 % DEL CONTRATO DE TRABAJO SI LOS COSTOS DE VIAJE DEL TRABAJADOR REDUCEN EL PAGO DE SU PRIMERA SEMANA POR DEBAJO DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL DE \$7.25 POR HORA.**

**POR EJEMPLO, SI UN EMPLEADO H-2A TRABAJA 40 HORAS DURANTE LA PRIMERA SEMANA A \$15 POR HORA, GANA \$600. CONSIDERE SI ESE EMPLEADO YA HA GASTADO \$350 PARA VIAJAR DESDE EL LUGAR DE CONTRATACION HASTA EL LUGAR DE TRABAJO.**

**ESO SIGNIFICA QUE LA GANANCIA REAL ES DE \$250: LOS \$600 GANADOS MENOS LOS \$350 DE GASTOS DE VIAJE. A CONTINUACION, SE DIVIDEN \$250 POR LAS 40 HORAS TRABAJADAS, LO QUE DA COMO RESULTADO UNA TARIFA POR HORA DE SOLO \$6,25.**

**ESO ES \$1 POR HORA POR DEBAJO DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL. \$1 MULTIPLICADO POR 40 HORAS ES \$40, LO QUE SIGNIFICA QUE EL EMPLEADOR DEBERÁ \$40 MÁS DURANTE ESA PRIMERA SEMANA PARA GARANTIZAR QUE EL TRABAJADOR H-2A RECIBA AL MENOS EL SALARIO MÍNIMO.**



Los empleadores deben reembolsar los costos de viaje entrantes para cualquier trabajador H-2A en la marca del 50% del período del contrato de trabajo. Si el trabajador H-2A completa todo el contrato, el empleador también debe reembolsar los gastos de viaje para volver a casa.

El empleador también debe pagar estos costos si el trabajador es despedido sin causa y no tiene un empleo H-2A inmediato y posterior. Si el trabajador tiene un empleo H-2A posterior, y el empleador posterior no ha aceptado pagar los costos de viaje del trabajador para llegar al nuevo sitio de trabajo, el primer empleador debe cubrir esos gastos de viaje.

Si un trabajador H-2A es desplazado de su empleo por un trabajador agrícola de los Estados Unidos antes de completar el 50% del contrato de trabajo, el empleador debe pagar los costos de transporte y alimentación del trabajador H-2A para regresar a casa desde el lugar de trabajo.

Además, los trabajadores agrícolas estadounidenses que realizan el mismo trabajo que los trabajadores H-2A generalmente tienen derecho a los mismos beneficios que los trabajadores H-2A.

Un empleador no puede cobrar a un trabajador H-2A por las tarifas de solicitud de visa, entrevistas consulares, huellas dactilares o tarifas de cruce fronterizo.

## REEMBOLSOS DE VIAJE PARA TRABAJADORES H-2B

Al igual que con los trabajadores H-2A, los empleadores H-2B deben proporcionar o reembolsar a los trabajadores H-2B los costos de viaje. El empleador está obligado a mantener registros precisos de los costos de transporte y comidas incurridos por el trabajador, la cantidad reembolsada y la(s) fecha(s) de reembolso.

El empleador debe pagar al trabajador en el momento de la partida los gastos de viaje si el trabajador completó el período cubierto por la orden de trabajo (sin incluir las extensiones). Esto también es cierto si el trabajador es despedido por cualquier motivo antes de ese período y no tiene un empleo H-2B inmediato y posterior.

Si el trabajador tiene un empleo posterior pero el empleador posterior no ha aceptado pagar el transporte del trabajador al nuevo sitio de trabajo, el empleador anterior debe pagar dicho transporte y comidas.

Todo el transporte proporcionado por el empleador para los trabajadores H-2A y H-2B debe cumplir con todas las leyes y reglamentos federales, estatales o locales aplicables. Si usted es o ha sido un trabajador H-2A o H-2B (forestal) en Minnesota o Dakota del Norte y tiene preguntas sobre los reembolsos de viaje, comuníquese con nosotros al 1-800-652-9733. No es necesario que esté en los Estados Unidos para comunicarse con nosotros.

## CONOZCA NUESTRO PERSONAL

Nombre del miembro del personal: Emily Sánchez (imagen de abajo).

Tiempo en AWP/SMRLS: Julio - Octubre 2022

Me uní a AWP/SMRLS porque me apasiona ayudar a los demás y quiero marcar la diferencia para todos los trabajadores agrícolas que trabajan arduamente. Viniendo de padres inmigrantes, quiero asegurarme de que los trabajadores inmigrantes reciban la información que necesitan para tener éxito y sentirse escuchados.

También disfruto participar en eventos de divulgación y conocer gente nueva e informarles sobre sus derechos. También me encanta trabajar con mi equipo por lo útiles y comprensibles que han sido.

Lo que disfruto de AWP/SMRLS es ir a granjas y ranchos, es un buen descanso de la ciudad. Los largos recorridos de divulgación también están llenos de excelentes conversaciones, hermosas vistas y rápidos descansos para ir al baño.

También disfruté el sentimiento de aprecio que tienen las personas cuando se dan cuenta de que hemos viajado desde muy lejos para informarles sobre sus derechos. Estoy agradecida de estar disponible para dirigirlos a un gran equipo si tienen problemas.

## ACERCA DEL AWP



Personal en la foto: Emily Sanchez

¿Usted está trabajando o ha trabajado recientemente en la agricultura en Minnesota o Dakota del Norte? ¿Tiene una pregunta o un problema legal tocante a ese trabajo? Si la respuesta es sí, es posible que el AWP pueda ayudarle.

Damos ayuda a los trabajadores agrícolas con problemas legales con conexión al trabajo y tenemos un compromiso a mejorar las condiciones de trabajar y vivir a los trabajadores agrícolas en Minnesota y Dakota del Norte.

### ¡PÓNGASE EN CONTACTO CON EL AWP!



Llame: 1-800-652-9733



Llame o mande un texto/WhatsApp:  
507-475-0804 (Minnesota) o 701-212-2642 (Dakota del Norte)



Correo electrónico: [awp@smrls.org](mailto:awp@smrls.org)



[FB.com/AgWProyecto](https://www.facebook.com/AgWProyecto)



Horas: 8am-5pm lunes a viernes; noches durante la temporada de trabajo del campo; citas por solicitud



Hablamos inglés y español y tenemos intérpretes disponibles en otros idiomas.