NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY.

Immigrant Policies and Affairs

Labor Posters for the Agricultural Workplace

A Division of the New York State Department of Labor

This page has been left blank intentionally.

Checklist of Required Postings for Agricultural Employers

All Required Posters Must Be Posted in a location where it is CLEARLY VISIBLE TO WORKERS

***DISCLAIMER**: **POSTINGS ON THIS FORM MAY NOT BE A COMPLETE LIST. EMPLOYERS SHOULD CONTACT THE STATE and U.S. DEPARTMENTS OF LABOR FOR A COMPLETE LIST OF REQUIRED POSTINGS.**

New York State Requirements

- ☐ **Disability Insurance** (only if covered/required) (provided by insurance carrier)
- ☐ **Grower-Processor Certificate**
- ☐ **New York State Farm Minimum Wage Poster**
- ☐ **Notice of Fringe Benefit Policy** (where applicable) (created by employer)
- ☐ **Notice Summarizing**:
  - Minimum Wage Standards for Farm Workers (Article 19-A)
  - Minimum Wage Order for Farm Workers (Part 190)
- ☐ **Pay Notice and Work Agreement for Farm Workers** (LS-309 or created by employer)
  This requirement may be satisfied by posting a copy of the Pay Notice and Work Agreement for each job title with lowest wage rate and benefits paid for each and employee name omitted.
- ☐ **Right to Know** "You Have a Right to Know!" available for New York State Department of Health at http://www.health.ny.gov/environmental/workplace/right_to_know/
- ☐ **Schedule of Minor's Working Hours** (where applicable) (created by employer)
- ☐ **Unemployment Insurance** (only if subject to coverage)
  - Notice to Employees (IA 133) available by calling (518) 485-8589 and requesting poster IA 133
- ☐ **Workers' Compensation** (provided by insurance carrier)

Employers with Migrant Workers Must Also Post

- ☐ **Commissary Permit** (where applicable)
- ☐ **Commissary Price List** (where applicable)
- ☐ **Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act** (MSPA)
  Available from U.S. Department of Labor at http://www.dol.gov/compliance/topics/posters.htm
- ☐ **Migrant Labor Camp Permit** (issued by Health Department)

Federal Requirements

Visit the U.S. Department of Labor website (http://www.dol.gov/elaws/posters.htm) to answer questions about your business and receive a personalized list of required, Federal postings.

- ☐ **Employee Polygraph Protection**
  Available from U.S. Department of Labor at http://www.dol.gov/compliance/topics/posters.htm
- ☐ **Equal Employment Opportunity** (EEO)
  Available from U.S. Department of Labor at http://www.dol.gov/compliance/topics/posters.htm
- ☐ **Federal Minimum Wage Poster**
- ☐ **OSHA** "You Have a Right to a Safe and Healthful Workplace" available at www.osha.gov
- ☐ **The Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act**
  Available from U.S. Department of Labor at http://www.dol.gov/compliance/topics/posters.htm

(Revised 02/11/2015 AgLP)

Provided by: NYS Department of Labor, Division of Immigrant Policies and Affairs (DIPA)
Phone: 1-877-466-9757 ● E-mail: dipa@labor.ny.gov ● Website: www.labor.ny.gov

This page has been left blank intentionally.

NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY. Department of Labor

Post Conspicuously

ATTENTION EMPLOYEES

(ATENCIÓN EMPLEADOS)

AGRICULTURAL MINIMUM WAGE INFORMATION

(INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO MÍNIMO PARA LA AGRICULTURA)

Effective 12/31/15
Basic Hourly Rate

$9.00 per hour

Meals and Lodging
A specific credit may be granted toward the minimum wage for meals and/or lodging provided by the employer.

Federal Law
Employees covered under the federal Fair Labor Standards Act must be paid in accordance with State law and also in accordance with higher federal requirements, where applicable.

Other Wage Requirements
A specific amount must be paid, in addition to the minimum wage, for the maintenance of required uniforms.

There are provisions for other supplemental wages in New York State Industry wage orders. These may include a part-time rate, daily call-in pay, and a rate for split shift or spread of hours. Whether a particular supplemental wage applies depends on the provisions of the industry wage order covering the employment.

For additional information or to file a complaint
Write or call the Department of Labor, Division of Labor Standards at one of the offices listed below.

A partir del 12/31/15
Salario Mínimo

$9.00 por hora

Comidas y Alojamiento
Se puede acreditar una cantidad específica al salario mínimo por comidas y/o alojamiento provistos por el patrono.

Ley Federal
Los empleados protegidos por la Ley Federal de Normas Equitativas del Trabajo (Federal Fair Labor Standards Act) deben ganar salarios según estipulan las leyes estatales y en conjunto con los requisitos superiores federales, según aplique.

Otros requisitos salariales
Se debe pagar una cantidad específica, además del salario mínimo, por mantenimiento de uniformes obligatorios.

Existen otras disposiciones sobre pagos suplementarios en las ordenanzas industriales del Estado de Nueva York. Dichas disposiciones contienen una tarifa por trabajo a medio tiempo, trabajo diario casual, turnos divididos o por horas repartidas. Si un pago suplementario es pertinente o no, depende de las disposiciones en el tipo de industria que cubre el trabajo desempeñado.

Si desea información adicional o para informarse sobre cómo presentar una querella
Escriba o llame a una de las siguientes oficinas del Departamento del Trabajo, División de Normas Laborales.

State Office Building Campus
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

44 Hawley Street
Binghamton, NY 13901
(607) 721-8014

65 Court Street
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

400 Oak Street
Garden City, NY 11530
(516) 794-8195

75 Varick Street, 7th Fl.
New York, NY 10013
(212) 775-3880

276 Waring Road, Rm. 104
Rochester, NY 14609
(585) 258-8850
(sub-district)

333 E. Washington Street
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

For additional Information:
www.labor.ny.gov

The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. El Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York es un patrono que participa en el Programa de Igualdad de Oportunidades. Servicios adicionales para personas incapacitadas e instrumentos para ayudarlas están disponibles a solicitud de dichas personas.

LS 110 (12-15)

This page has been left blank intentionally.

New York State Department of Labor
Division of Labor Standards

Pay Notice and Work Agreement for Farm Workers

This notice, when properly completed, satisfies the:

- Pay notice provisions of Section 195 of the NYS Labor Law
- Written work agreement provisions of Part 190, the Farm Minimum Wage Order

1. Employer Information:

Name _____ Phone _____

Doing Business As (DBA) Name(s) _____

Physical Address _____

Mailing Address _____

FEIN (optional) _____

2. Notice given: ☐ At hiring ☐ Before a change in pay rates, allowances claimed, or payday

3. Specific Location Where Workers Will Work: _____

4. Types of Work to Be Performed:

5. Hours for Standard Work Day:_____ Hours for Standard Work Week: _____

6. Describe Housing Arrangements, If Any, Including Number of Rooms and Cooking Facilities:

7. Employee's Rate(s) of Pay. Indicate Basis (Per Hour, Shift, Day, Week, Salary, or Per Unit). Give capacity of unit.

Payday _____
For
Week Ending _____

8. Allowances, If Any, To Be Credited Towards Minimum Wage: Meals # _____ $ _____
Lodging $_____ Payments in Kind (specify) _____ $_____

9. All Other Planned Payroll Deductions (e.g., Social Security, taxes, other)

This page has been left blank intentionally.

10. Benefits to Be Provided By Employer (Sick Leave, Vacation, Personal Leave, Holidays, Other)

11. Approximate Period of Employment: From _____ To _____

12. Non-Economic Terms and Conditions of Employment (e.g., Transportation Availability, Medical Service, Child Care, Schooling, etc.):

13. Will Overtime Be Paid at a Higher Rate? ☐No ☐Yes If "Yes," specify agreement with worker regarding overtime:

14. Employee Acknowledgment: On this day, I have been notified of my pay rate, overtime rate (if any), allowances, and designated payday. I told my employer what my primary language is.

Check one: ☐ I have been given this pay notice in English because it is my primary language, or
☐ I have been given this pay notice in English only, because the Department of Labor does not yet offer a pay notice form in my primary language, which is _____.

Print Employee Name _____

Signature _____Date _____

15. Preparer's Name & Title _____Signature _____

The employee must receive a signed copy of this form. The employer must keep a copy for 6 years.

Instructions and additional information:

Section 195 requires that the information on this notice be provided in writing to all employees at the time of hiring.

Section 195 also requires employers to notify employees in writing of any changes to the information at least seven calendar days prior to the time of such changes, unless such changes are reflected on the employee's wage statement. However, even if the change will be reflected on the employee's wage statement, employers may not lower an employee's rate(s) of pay without notifying the employee before the work is performed.

Section 195 also requires that the information on this notice be provided in English and in the employee's primary language, if other than English, if the NYS Department of Labor provides a template in that language. If the NYS Department of Labor does not provide a template in that other language on its website, then the notice may be provided in English only.

Section 195 also requires that employers notify their employees in writing or by publicly posting their policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours.

Section 195 also requires that employers preserve their payroll records for 6 years.

The Minimum Wage Order for Farm Workers requires that employers post, in a conspicuous place on the farm, a copy of any generally applicable work agreement and a posting issued by the NYS Department of Labor summarizing the Farm Minimum Wage provisions.

This page has been left blank intentionally.

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
División de Normas Laborales

Aviso de la tasa de pago y Acuerdo de Trabajo para Trabajadores Agrícolas

Este aviso, cuando es completado correctamente, satisface él:

- Aviso de la tasa de pago bajo las provisiones de la Sección 195 de las Leyes Laborales del estado de Nueva York.
- Acuerdo de trabajo escrito bajo las provisiones de la Parte 190, de La Orden de Salario Mínimo para Trabajadores Agrícolas.

1. Información sobre el patrono:

Nombre _____ Teléfono _____

Otros nombres bajo los que hace negocios _____

Dirección Física _____

Dirección Postal _____

Número de identificación federal de la compañía (FEIN) (opcional) _____

2. Notificación le fue entregada: ☐ Cuando fue contratado ☐ Antes de hacer un cambio en la tasa de pago, créditos tomados, o día de cobro.

3. Ubicación específica donde trabajarán los trabajadores: _____

4. Tipos de trabajos que realizará:

5. Horas en un día de trabajo normal: _____ Horas en una semana de trabajo normal: _____

6. Describa los arreglos de vivienda o alojamiento, de tener alguno. Incluya el número de habitaciones e instalaciones de cocina:

7. Tasa(s) de pago del empleado. Indique la base (por hora, jornada, día, semanal, salario o por unidad). Indique la medida de la unidad. P. e.j. libra, galón, onza, búshel.

Día de pago _____
Para
Semana que termina
_____

8. Créditos, si alguno, para ser acreditado al salario mínimo: Comidas # _____ $ _____
Hospedaje $_____
Pagos en forma de trueque (especifique) _____ $_____

9. Otras deducciones planeadas a la nómina de pago (por ej. Seguro Social, impuestos, otras deducciones)

This page has been left blank intentionally.

10. Beneficios que serán provistos por el empleador (Días de enfermedad, vacaciones, licencia personal, días feriados, otros)

11. Periodo aproximado de empleo: desde _____ hasta _____

12. Términos no económicos y condiciones de empleo (p.ej. disponibilidad de transporte, servicio médico, cuido de niño, educación, etc.):

13. Será el tiempo, después de 40 horas trabajada en una semana, pagado a una tasa más alta? ☐ No ☐ Sí. Si indica que sí, especifique el acuerdo al que llegó con el trabajador, en cuanto al pago por horas trabajadas sobre 40 en una semana:

14. Acuse de recibo del empleado: *En esta fecha, se me ha informado de mi tasa de pago, mi tasa de pago de horas extras (si elegible), créditos, y del día de cobro en inglés y en mi lengua materna. Le indiqué al empleador que mi lengua materna es* ***español****.*

Imprima el nombre del empleado _____

Firma del empleado _____ Fecha _____

15. Nombre y título del preparador_____ Firma _____

El empleado debe recibir una copia firmada de este documento. Una copia de este documento tiene que permanecer con el empleador por 6 años.

Instrucciones e información adicional:

Sección 195 requiere que la información en este aviso, sea provista en escrito a todos los empleados al momento de contratación.

Sección 195 también requiere que los empleadores notifiquen a los empleados, por escrito, de cualquier cambio en la información, por lo menos siete días antes de la fecha de dichos cambios, a menos que estos cambios se vean reflejados en el talonario de pago que recibe el empleado con su paga. Sin embargo, incluso si el cambio se reflejará en el talonario de pago del empleado, los empleadores no pueden reducir la tasa de pago de un empleado(s) sin notificar al empleado antes de realizar el trabajo.

Sección 195 también requiere que la información en este aviso sea provista en inglés y en la lengua primaria del empleado, de no ser inglés, si el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York provee una forma guía o plantilla en ese idioma. Si el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York no ofrece en su sitio web, una forma en el lenguaje primario del empleado, entonces este aviso puede ser proporcionado en inglés solamente.

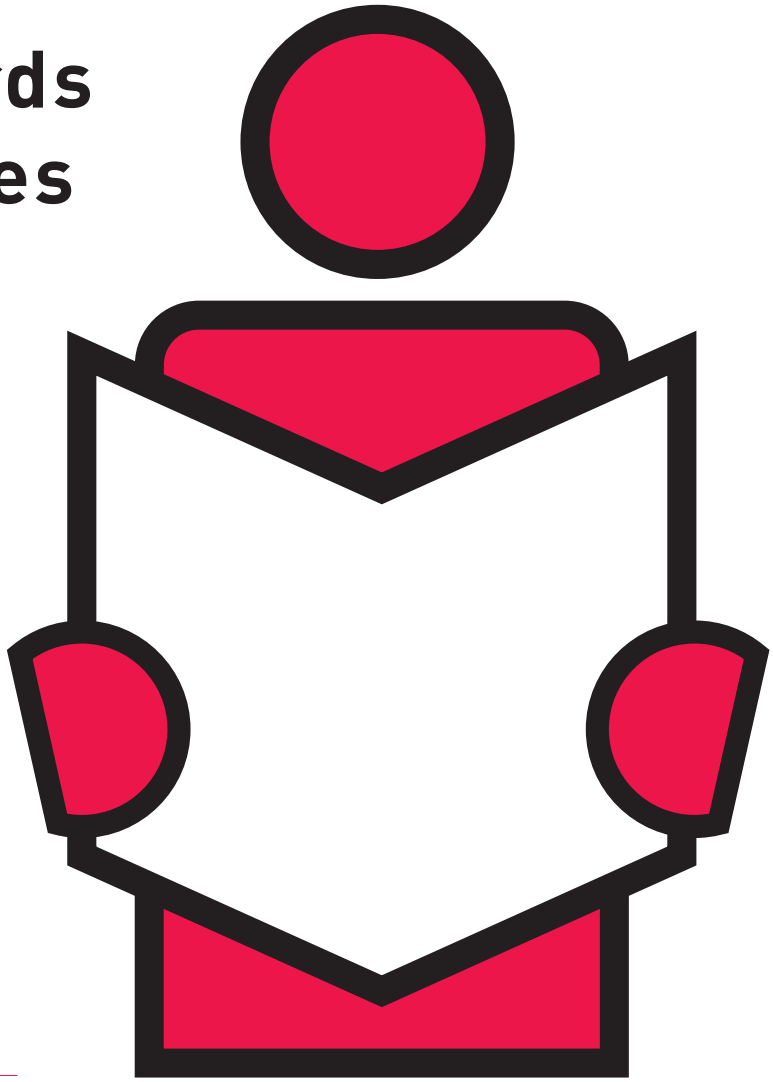
Sección 195 también requiere que los empleadores le notifiquen a sus empleados, por escrito o fijando en público, su política en cuanto a licencia por enfermedad, vacaciones, licencia por razones personales, días festivos y horas.

Sección 195 también requiere que los empleadores conserven sus archivos de nomina por seis (6) años.
La Orden de Salario Mínimo para trabajadores agrícolas requiere que los empleadores fijen en un lugar visible de la granja, una copia de un acuerdo de trabajo generalmente aplicable y un aviso emitido por el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, resumiendo las provisiones sobre la Orden de Salario mínimo para trabajadores agrícolas.

This page has been left blank intentionally.

YOU HAVE A RIGHT TO KNOW!

Your employer must inform you of the health effects and hazards of toxic substances at your worksite.



Learn all you can about toxic substances on your job.

For more information, contact:

Name

Location & Phone Number

THE RIGHT TO KNOW LAW WORKS FOR YOU.

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF HEALTH

This page has been left blank intentionally.

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

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

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

- 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 satisfazcan 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 prohibe 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, comuníquense 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

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS

Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS

Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS

Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT

The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties up to $10,000 against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

For additional information:

1-866-4-USWAGE

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

WHD U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Scan your QR phone reader to learn more about the Employee Polygraph Protection Act.

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

WHD 1462
Rev. Jan 2012

This page has been left blank intentionally.

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta $10,000 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

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

WHD U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Escanee su lector telefónico QR para saber más en inglés sobre la Ley Para La Protección Del Empleado Contra La Prueba Del Polígrafo.

This page has been left blank intentionally.

Equal Employment Opportunity is

THE LAW

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

DISABILITY

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

AGE

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

SEX (WAGES)

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

GENETICS

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

RETALIATION

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at www.eeoc.gov or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at www.eeoc.gov.

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN
Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES
Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS
The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

RETALIATION
Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at OFCCP-Public@dol.gov, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

RACE, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEX
In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES
Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

"EEO is the Law" Poster Supplement

Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations revisions

The Disability section is revised as follows:

DISABILITY
Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

The following section is added:

GENETICS
Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

The EEOC contact information is revised as follows:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at www.eeoc.gov or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at www.eeoc.gov.

Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts section revisions

The Individuals with Disabilities section is revised as follows:

INDIVIDUALS WITH DISABILITIES
Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

The Vietnam Era, Special Disabled Veterans section is revised as follows:

DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS
The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

The following section is added:

RETALIATION
Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

The OFCCP contact information is revised as follows:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at OFCCP-Public@dol.gov, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

Mandatory Supplement to EEOC 9/02 and OFCCP 8/08 "EEO is the Law" Posters

This page has been left blank intentionally.

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo es

LA LEY

Empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

DISCAPACIDAD

El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

EDAD

La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protége a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

REPRESALIA

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN

Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL
La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO
La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

REPRESALIA
Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

Programas o actividades que reciban asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO
Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

Suplemento del documento “EEO es la Ley”

Modificación para empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales

La sección de Discapacidad queda modificada de la manera siguiente:

DISCAPACIDAD
El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

Se agrega la siguiente sección:

GENÉTICA
El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con base en la información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

La información de contacto de la EEOC queda modificada de la manera siguiente:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU., 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Modificaciones de la sección de Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales

La sección de Individuos con discapacidades queda modificada de la manera siguiente:

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

La sección de Veteranos discapacitados especiales de la Era de Vietnam queda modificada de la manera siguiente:

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO
La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

Se agrega la siguiente sección:

REPRESALIA
Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

La información de contacto de la OFCCP queda modificada de la manera siguiente:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), Departamento del Trabajo de EE.UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección Gobierno de los EE.UU., (Departamento del Trabajo).

Suplemento obligatorio para los documentos de “EEO es la Ley” de EEOC de 9/02 y OFCCP de 8/08

This page has been left blank intentionally.

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

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 of Labor may recover back wages either administratively or through court action for the employees that have been underpaid in violation of the law. Violations may result in civil or criminal action.

Employers may be assessed civil money penalties of up to $1,100 for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law and up to $11,000 for each employee who is the subject of a violation of the Act's child labor provisions. In addition, a civil money penalty of up to $50,000 may be assessed for each child labor violation that causes the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled, up to $100,000, when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits discriminating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the Act.

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.

For additional information:

1-866-4-USWAGE

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

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

WHD U.S. Wage and Hour Division

WHD Publication 1386
(Revised July 2009)

This page has been left blank intentionally.

DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

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.

EJECUCIÓN

El Departamento de Trabajo puede recuperar salarios atrasados ya sea por vía administrativa o por acción legal para los empleados a los que se les haya pagado menos de lo justo en violación de la ley. Las contravenciones pueden resultar en acciones civiles o penales.

A los empleadores se les podrá imponer penas civiles pecuniarias de hasta $1,100 por cada infracción intencional o repetida de las disposiciones de la Ley sobre el pago del salario mínimo y de sobretiempo y hasta $11,000 por cada trabajador empleado en violación de las disposiciones de la Ley sobre el empleo de menores de edad. Además, una pena civil pecuniaria de hasta $50,000 puede ser impuesta por cada infracción del empleo de menores de edad que cause la muerte o lesión seria de cualquier empleado menor de edad, y dichas multas pueden doblarse, hasta $100,000, cuando se dertermina que las infracciones son intencionales o repetidas. La ley también prohíbe que se discrimine contra o despida a trabajadores por haber presentado una queja o por haber participado en cualquier proceso conforme a la Ley.

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.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

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

WHD U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

WHD Publication 1386SP
(Revised November 2011)

This page has been left blank intentionally.

Job Safety and Health

It's the law!

OSHA®

Occupational Safety and Health Administration
U.S. Department of Labor

EMPLOYEES:

- You have the right to notify your employer or OSHA about workplace hazards. You may ask OSHA to keep your name confidential.
- You have the right to request an OSHA inspection if you believe that there are unsafe and unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in that inspection.
- You can file a complaint with OSHA within 30 days of retaliation or discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the *OSH Act*.
- You have the right to see OSHA citations issued to your employer. Your employer must post the citations at or near the place of the alleged violations.
- Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- You have the right to copies of your medical records and records of your exposures to toxic and harmful substances or conditions.
- Your employer must post this notice in your workplace.
- You must comply with all occupational safety and health standards issued under the *OSH Act* that apply to your own actions and conduct on the job.

EMPLOYERS:

- You must furnish your employees a place of employment free from recognized hazards.
- You must comply with the occupational safety and health standards issued under the *OSH Act*.

Free assistance in identifying and correcting hazards or complying with standards is available to employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in each state.

1-800-321-OSHA (6742)

www.osha.gov

This free poster available from OSHA –
The Best Resource for Safety and Health

OSHA 3165-02 2012R

This page has been left blank intentionally.

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡Es la Ley!

OSHA®

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

EMPLEADOS:

- Usted tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Usted también puede pedir que la OSHA no revele su nombre.
- Usted tiene el derecho de pedir a la OSHA que realize una inspección si usted piensa que en su trabajo existen condiciones peligrosas o poco saludables. Usted o su representante pueden participar en esa inspección.
- Usted tiene 30 días para presentar una queja ante la OSHA si su empleador llega a tomar represalias o discriminar en su contra por haber denunciado la condición de seguridad o salud o por ejercer los derechos consagrados bajo la Ley OSH.
- Usted tiene el derecho de ver las citaciones enviadas por la OSHA a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en el lugar donde se encontraron las supuestas infracciones o cerca del mismo.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo para la fecha indicada en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o desaparecido.
- Usted tiene derecho de recibir copias de su historial o registro médico y el registro de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.
- Usted debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH que sean aplicables a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

EMPLEADORES:

- Usted debe proporcionar a sus empleados un lugar de empleo libre de peligros conocidos.
- Usted debe cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH.

Los empleadores pueden obtener ayuda gratis para identificar y corregir las fuentes de peligro y para cumplir con las normas, sin citación ni multa, por medio de programas de consulta respaldados por la OSHA en cada estado del país.

1-800-321-OSHA (6742)

www.osha.gov

OSHA 3167-01-07R

This page has been left blank intentionally.

YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- ☆ you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- ☆ you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- ☆ you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- ☆ you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- ☆ are a past or present member of the uniformed service;
- ☆ have applied for membership in the uniformed service; or
- ☆ are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- ☆ initial employment;
- ☆ reemployment;
- ☆ retention in employment;
- ☆ promotion; or
- ☆ any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- ☆ If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- ☆ Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- ☆ The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- ☆ For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its **website at http://www.dol.gov/vets**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **http://www.dol.gov/elaws/userra.htm**.
- ☆ If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ☆ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.

U.S. Department of Labor
1-866-487-2365

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

1-800-336-4590

Publication Date—October 2008

This page has been left blank intentionally.

EMPLOYEE RIGHTS
UNDER THE H-2A PROGRAM

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in agriculture (H-2A WORKERS) only if the employment of U.S. workers would not be adversely impacted. To ensure that U.S. workers are not adversely impacted, ***H-2A WORKERS*** and ***OTHER WORKERS employed on an H-2A work contract or by an H-2A employer in the same agricultural work as the H-2A workers*** have the following rights:

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information prior to getting a visa and no later than on the first day of work
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least twice per month at the rate stated in the work contract
- 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 for at least **THREE-FOURTHS** (75%) of the total hours promised in the work contract

TRANSPORTATION

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the work contract period, reimbursed for reasonable costs incurred to the place of employment for transportation and subsistence (lodging incurred on the employer's behalf and meals)
- Upon completion of the work contract, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- For workers living in employer-provided housing, to be provided **TRANSPORTATION**, at no cost to the worker, between the housing and the worksite
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards, be properly insured, and be operated by licensed drivers

HOUSING

- For any worker who is not reasonably able to return to his/her residence within the same day, to be provided **HOUSING AT NO COST**
- Employer-provided housing must meet applicable safety standards
- Workers who live in employer-provided housing must be offered three meals per day at no more than a DOL-specified cost, or provided free and convenient cooking and kitchen facilities

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided state **WORKERS' COMPENSATION** insurance or its equivalent
- 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 MUST comply with all other applicable laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)
- Employers and their agents, including foreign recruiters, or anyone working on behalf of the employer, MUST NOT receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2A certification (such as application and recruitment fees)
- Employers MUST display this poster where employees can readily see it
- Employers MUST NOT lay off or displace similarly employed U.S. workers within 60 days of the date of need for H-2A workers
- Employers MUST hire any eligible U.S. worker who applies during the first 50 percent of the approved work contract period

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.WAGEHOUR.DOL.GOV

WHD
U.S. Wage and Hour Division

This page has been left blank intentionally.

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, reembolse 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 atestiguar 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

U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

This page has been left blank intentionally.

This page has been left blank intentionally.

A Division of the New York State Department of Labor

AGLP 3 (2/16) The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.