Supplemental Notice to Employee
California Rights and Protections for H-2A Agricultural Workers

In addition to federal rights and protections, agricultural workers in California, including those admitted to work under the federal H-2A agricultural visa program, are entitled to additional rights and protections under California laws. If you have questions about these rights or believe your employer is violating the law, contact the California Labor Commissioner's Office (**833-526-4636**) or any of the organizations listed at the end of this notice.

Wage Rights

- Your contract rate, contained in the approved job order must be *the highest rate* of the following: Adverse Effect Wage Rate (AEWR), the prevailing hourly rate or piece rate, the agreed-upon collective bargaining wage, or the applicable federal, state, or local minimum wage. In 2024, the AEWR in California (for all occupations except herders) is $19.75 per hour.[1]
- You have the right to premium pay for all overtime hours worked. In 2024, California overtime law requires:
    - If your employer has more than 25 employees, you must be paid overtime wages (1½ times the regular rate of pay) for all hours worked over 8 hours and up to and including 12 hours in any one workday, more than 40 hours in any one workweek, or for the first 8 hours on the seventh consecutive day of work in a workweek. You must be paid overtime at double (2 times the regular rate of pay) for all hours worked over 12 in any one workday and after 8 hours on the seventh consecutive day of work in a workweek.
    - if your employer has 25 or fewer employees, you must be paid overtime wages (1½ times the regular rate of pay) for all hours worked over 8.5 hours in any one workday, more than 45 hours in any one workweek, or for the first 8 hours on the seventh consecutive day of work in a workweek. You must be paid overtime at double (2 times the regular rate of pay) after 8 hours on the seventh consecutive day of work in a workweek.
- You may be paid an hourly rate or by piece rate compensation. Piece-rate compensation is when you are paid a specific amount for completing a particular task or making a particular item. If you are paid a piece rate, it must be properly disclosed in the contract. If you are paid a piece rate, your average hourly piece rate earnings must be an amount at least equal to the required hourly wage rate ($19.75/hour for most H-2A workers).
- If you are a piece rate employee, you must be paid for all hours worked including for all recovery periods (rest or cool down time) and other nonproductive time. This includes time under your employer's control that is not directly related to the activity being paid on a piece rate basis. Examples include time spent participating in the sexual harassment prevention training or time spent while being transported by your employer to and from the housing to the worksite, if you are required to use employer-provided transportation.
- You must be paid at least once each week if employed by a farm labor contractor, or at least twice each month if your employer is not a farm labor contractor.
- If your employer is a farm labor contractor, they are required to post their name, license number, and the name and working phone number of their field supervisor.
- You are entitled to a paid 10-minute rest period for each 4 hours worked.
- You are entitled to a 30-minute duty-free and uninterrupted meal period after working no more than 5 hours and a second meal period after working no more than 10 hours.
- You are eligible to accrue paid sick leave at a rate of 1 hour for every 30 worked up to a maximum of 40 hours or 5 days, whichever is greater, each year.

[1] Sheep and goat herders working 24/7 on-call shifts may be paid a special monthly minimum wage as an alternative to this minimum wage. See What amount are Sheepherders owed as a result of AB 1066's Overtime Phase-In? (ca.gov).

- You must be provided with an itemized wage statement that states all wages paid during a pay period. If you are paid by piece rate, wage statements must also include the number of piece rate units earned daily and any applicable piece rates and must state the total hours of compensable rest and recovery periods, including the gross wages paid for those periods.
- Your employer is *prohibited* from making charges to you or deductions from your wages for:
  - Necessary expenses or losses as a result of performing your duties.
  - Necessary tools, supplies, or equipment, including safety items.
  - Deductions that are not disclosed in your job offer and work contract.
  - Meals not taken.
  - Transportation from the housing site to the worksite.

Sexual Harassment Prevention

- Your employer must ensure that you are not subjected to sexual harassment in the workplace. Your employer must provide you training on identifying, preventing, and reporting sexual harassment in the workplace.
  - If your employer is a farm labor contractor, all employees must be trained at the time of hire and at least once every two years. For further assistance regarding these requirements, please visit https://www.dir.ca.gov/DLSE/FLC.htm, email FLC@dir.ca.gov, or call 559-248-1893.
  - If your employer is not a farm labor contractor, they must provide one hour of sexual harassment and abusive conduct prevention training to nonsupervisory employees, and two hours of such training to supervisors every two years. For more information regarding this training requirement, please contact the California Civil Rights Department at 800-884-1684 or email contact.center@calcivilrights.ca.gov.

Retaliation Protections

- You have the right to contact state or federal agencies, file a complaint, or seek assistance from a labor union or legal assistance organization if your employer is violating your rights. For a list of government resources, see the last page of this notice.
- It is illegal for your employer to punish you because you complain about working conditions or organize with co-workers collectively.
- It is also illegal for your employer to threaten you because of your immigration status because you have exercised your labor rights. If you are threatened or have survived a crime, including labor trafficking, you should consult with an immigration attorney to see if you qualify for a U visa, T visa, or deferred action.

Workplace Safety and Health

- You have a right to a safe workplace.
  - Your employer must have a written health and safety plan and give you a copy of the plan if you ask for it.
  - As part of their health and safety plan, your employer must have procedures for identifying and correcting hazards at worksites.
  - Your employer must provide pesticide exposure protections and safety training for employees when pesticides have been or will be applied to crops. Pesticides are chemicals used to control pests.
  - Your employer must provide prompt medical transportation if pesticide illness is reasonably suspected.
  - Your employer must keep a log of all workplace injuries and illnesses that require more than first aid treatment and post a summary of the log from February to April.
- Your employer must train you about workplace safety and health hazards and how to do your work in a safe and healthy manner.
  - Your employer must train and provide you with any necessary protective equipment in the correct type and size such as gloves, safety shoes, eye protection, and head protection, as applicable.

- Beginning July 1, 2024, your employer must prepare and train you on their workplace violence prevention plans, including how you can report a violent incident, threat, or other workplace violence concern to your employer or law enforcement without fear of reprisal.
- With limited exceptions, it is illegal for your employer to threaten to punish you for refusing to report to, or leaving work if you have a reasonable belief that the workplace or worksite is unsafe.
- In the event of an emergency condition, it is illegal for your employer to prevent you from accessing your mobile device or other communications device for seeking emergency assistance, assessing the safety of the situation, or communicating with a person to verify your safety.
- You must be trained and provided with the necessary lighting, special high-visibility clothing, and other equipment to ensure safe working conditions for outdoor agricultural work when it is dark.
- Weeding, thinning, or hot-capping with short-handled hoes is prohibited when the hoe is used in a stooped, kneeling or squatting position.
- Hand weeding, hand thinning, and hand hot-capping is not permitted except in limited circumstances requiring additional special procedures, including increased rest periods, personal protective equipment, and training, when performing those activities.

- Your employer must provide access to toilets, handwashing facilities, and clean drinking water at all worksites.
- Your employer must provide water, shade and cool-down rests, and other protections when working outdoors.
  - Your employer must provide you with fresh, pure, suitably cool drinking water (at least one quart per hour) free of charge as close as practicable to where you are working.
  - When the outdoor temperature exceeds 80° Fahrenheit, you must have access to shade as close as practicable to where you are working. Regardless of temperature, your employer must provide and encourage you to take a preventative cool-down rest to protect yourself from overheating.
  - When the outdoor temperature exceeds 95° Fahrenheit, your employer must use additional high-heat procedures to protect workers, including requiring you to take a minimum 10-minute cool-down rest every 2 hours to prevent overheating.
- Your employer must protect you from wildfire smoke by providing you with training and a respirator when the air quality is unhealthy.
- You have the right to safe transportation. Vehicles designed or used to transport nine or more workers and a driver must be equipped with seatbelts and be inspected, certified, and insured. Seatbelts must be used when the vehicle is in operation.

Housing Rights

- As an H-2A worker, your employer must provide housing at no cost to you. Housing must be safe and sanitary, in good repair, supply hot and cold water, and be free of vermin, among other requirements.
- If you live in employer-provided housing, you also have the right to live there without unreasonable interference by your employer. For example, your employer cannot enter your housing space without prior notice, except in an emergency.
- You have the right to be free from discrimination and harassment based on protected characteristics such as national origin, disability, gender identity, race, or color, among other protected characteristics.

Workers' Compensation and Health Insurance

- You have the right to workers' compensation benefits, including disability pay and medical care, for work-related injuries or illness. For additional information, visit www.dir.ca.gov/dwc/ or call 1-800-7367401.
- H-2A workers are eligible to apply for Employee-Paid Health Insurance under the Covered California program. For further information, visit www.coveredca.com or call 1-800-300-1506.

ADDITIONAL RESOURCES

Enforcement agencies. For more information about your legal rights or to file a complaint, contact:

California Labor Commissioner
833-526-4636
www.wagetheftisacrime.com

Cal/OSHA
833-579-0927
www.dir.ca.gov/dosh

Agricultural Labor Relations Bd.
800-449-3699
WhatsApp: +1 (647) 496-0508
info@alrb.ca.gov

EDD Migrant and Seasonal Farmworker Outreach
monitoradvocate@edd.ca.gov
1-877-872-5627

California Department of Housing and Community Development
EH@hcd.ca.gov
1-800-952-8356

U.S. Department of Labor Wage & Hour Division
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

Aviso Complementario al Empleado
Derechos y Protecciones de California para los Trabajadores Agrícolas 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 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 después de trabajar no más de 5 horas y un segundo periodo de comida después de trabajar no más de 10 horas.
- Es elegible para acumular horas de enfermedad pagadas a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 40 horas o 5 días, lo que sea mayor, cada año.
- 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

[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. What amount are Sheepherders owed as a result of AB 1066's Overtime Phase-In? (ca.gov).

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: o Gastos necesarios o pérdidas resultado del desempeño de sus deberes. o Herramientas, suministros o equipos necesarios, incluidos artículos de seguridad. o Deducciones no especificadas en su oferta y contrato de trabajo. o Alimentos no tomados. o 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 recursos del gobierno, 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. o Su empleador debe tener un plan de salud y seguridad por escrito y debe darle una copia del plan si la solicita. o 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, según corresponda.
    - 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. o 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. o 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 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
WhatsApp: +1 (647) 496-0508
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