



Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York
División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes
Términos y Condiciones de Empleo

La orden de trabajo completa está disponible:

- En la oficina más cercana del Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York
- Visitando la página de internet: http://labor.ny.gov/careerservices/h2a_orders.shtm
- Sitio web de la empresa, si está disponible:

- **a. Nombre y dirección del Patrono:** Kreher's Sunrise Farm, LLC, 7795 Alleghany Road, Basom, NY 14031
P.O. Box 410, Clarence, NY 14031

b. Número de teléfono: 716-759-6802- Llamadas de cobro revertido no son aceptadas por el patrono.

- **c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo:**
 - 7795 Alleghany Road, Basom, NY 14013 (Condado de Erie)
 - 5111 Davison Road, Clarence, NY 14031 (Condado de Erie)
 - 5411 Davison Road, Clearance, NY 14031 (Condado de Erie)
 - 1307 McAlpine Road, Basom, NY 14013 (Condado de Genesee)

El Patrono posee y maneja la propiedad.

- **Duración de empleo:** Del 21 de septiembre del 2020 al 30 de abril del 2021

- **Salarios a pagar: \$14.29 por hora**

Periodo de Pago: Semanal

Deducciones: Seguro Social, Impuestos Federales, Impuestos Estatales

El patrono hará deducciones/retenciones del pago sólo según autorizado por ley.

El patrono proveerá al trabajador, antes o en el día de pago, un resumen escrito que muestra las ganancias totales del trabajador por los periodos de pago, las fechas del principio y el final de cada periodo de pago, la tasa de pago por hora o por pieza/unidad, el número de unidades producido por día (si se paga por pieza), las horas de trabajo que fueron ofrecidos al trabajador (como se requiere por la garantía de $\frac{3}{4}$), las horas actuales trabajadas por el trabajador, una lista de las deducciones que el patrono ha hecho del pago del trabajador, el nombre del patrono, su dirección y su número de identificación de impuestos federales ("FEIN").

El patrono garantiza ofrecer a los trabajadores empleo por lo menos $\frac{3}{4}$ de las horas de trabajo del periodo total de la orden de trabajo y sus extensiones, empezando con el primer día después de la llegada de los trabajadores al lugar de empleo y terminando en la fecha de terminación especificada en la orden de trabajo o su extensión, si hay alguna. Si el patrono ofrece, durante dicho periodo, menos empleo que se requiere bajo esta cláusula, el trabajador será pagado la cantidad que el/ella hubiera ganado si el/ella, en actualidad, trabajara por el número de horas garantizado. Cualquier trabajador(a) que se despide por causa no tendrá derecho a esta garantía.

Si la tasa de pago de efecto adverso (AEWR) aumenta durante la vigencia del contrato, todos los trabajadores recibirán el salario más alto en la fecha oficial del aumento. Pero si la tasa de pago se reduce, los trabajadores visados por H2A pueden recibir aquella reducción de salario. Sin embargo, para los trabajadores domésticos y locales, la tasa de pago tiene que mantenerse igual al salario indicado en el contrato (ETA790), como se describe en la Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura (MSPA).

- **Cultivos y tipos de actividades:**

Diariamente mantener y eliminar los desechos de los animales de los pasillos de nuestros graneros orgánicos durante la temporada de otoño e invierno. Mantener las virutas del pasillo de la basura y los baldes de virutas de calcio llenos según sea necesario. Esta limpieza específica se realiza en mayor medida y diferente a la limpieza diaria, de rutina que realizan otros empleados por la época del año.

Cría de pollitas: los trabajadores dividirán los pollitos en diferentes niveles dentro del establo. Vacunar pollitas a las trece semanas de edad. Cargue las pollitas en carros para transportarlas a los gallineros ponedoras al final del periodo de cría. Los trabajadores realizarán

mantenimiento y deberes de limpieza en seco y mojado para preparar los galpones de puesta para las pollitas al final del período de crianza y para limpiar los galpones vacíos de las pollitas después de que las pollitas se trasladen. Las tareas de limpieza en seco incluyen el uso de sopladores de mochila para soplar gallineros, barrer pisos, limpiar luces y otras tareas de limpieza y algunas reparaciones ligeras. La limpieza en húmedo incluye el lavado a presión y la pulverización de desinfectante húmedo para limpiar a fondo los gallineros. Este trabajo incluye mantener una presión boquilla de lavado extendida de su cuerpo durante varias horas en un ambiente muy húmedo. Esta limpieza es en mayor medida y diferente a la limpieza de rutina diaria que realizan otros empleados. Debido a los protocolos mejorados de bioseguridad, los trabajadores solo podrán ingresar y trabajar en áreas aprobadas por su supervisor.

Limpieza estacional: Los trabajadores barrerán, limpiarán y pintarán dentro y alrededor de la granja, incluyendo los edificios y los terrenos. Esta tarea es en mayor medida y no reemplaza la limpieza y el mantenimiento diario de rutina realizado por el cuidado de aves de corral o el personal de la granja en general. Esto no incluye la instalación de nuevos equipos.

Trabajadores que conducen: El trabajador conducirá a la cuadrilla diariamente hacia y desde el lugar de trabajo. Llevará a los trabajadores semanalmente al supermercado y al banco.

Requisitos de bioseguridad: cualquier persona que ingrese a nuestras granjas y a nuestros establos no debe tener aves, a menos que no se encuentren a una distancia conmutable de cualquiera de nuestras granjas. Esto es obligatorio por lo siguiente:

United Egg Producers Animal Welfare Certification

United States Department of Agriculture (USDA) National Poultry Improvement Program Biosecurity Indemnification Requirement

Egglands Best Standard Operating Procedures Biosecurity Standard

Food & Drug Administration (FDA) 21 CFR, Parts 16 and 118 Prevention of Salmonella Enteritidis in Shell Eggs

Los trabajadores deben poder levantar físicamente hasta 75 libras con ayuda. El empleador proporcionará a los trabajadores, sin costo alguno, todas las herramientas y equipo necesario para realizar las tareas asignadas. Las temperaturas de campo oscilan entre 10 y 100 grados (F) con una posible mañana húmeda condiciones. Después de la contratación, el empleador puede realizar pruebas de detección de drogas al azar a cargo del empleador. Se requiere verificación de antecedentes de todos los solicitantes después de la contratación a cargo del empleador. Los trabajadores deben comprender las instrucciones básicas en inglés.

Todos los trabajadores referidos a esta orden **deben tener un mínimo de tres (3) meses de experiencia verificable realizando las tareas mencionadas en esta orden**. Los trabajadores son anticipados trabajar 7 horas al día (lunes a viernes) / 6 horas al día (sábado) / 41 horas por semana. Hay 12 **puestos** de trabajo disponibles. Se requiere:

- Estar expuesto a temperaturas extremas
 - Requisitos del conductor
 - Verificación de antecedentes penales
 - Levantar o cargar 75 libras
 - Movimientos repetitivos
 - Detección de Drogas
 - Empuja y jalar extensamente
 - Caminar por largos ratos
 - Inclinandose o agachándose con frecuencia
- **Transporte u otros beneficios, si los hay:** El patrono acepta reembolsar el costo del transporte de entrada y los gastos de subsistencia (entre \$12.68 por día como mínimo y \$55.00 por día como máximo) para cada trabajador, o cualquier persona, agencia gubernamental, u organización privada que, a nombre del trabajador ha pagado o avanzado dicho transporte y gastos de subsistencia, desde el lugar de donde el trabajador ha llegado a trabajar para el patrono, ya sea en los EE.UU. o en el extranjero, hasta el lugar de empleo, una vez el trabajador haya completado el 50% del plazo de empleo estipulado, desde la fecha inicial de la necesidad del patrono o desde el día después de la llegada actual del trabajador si esa es más tarde que la fecha indicada para presentarse.

El patrono proveerá o pagará el costo de la transportación de regreso y subsistencia para cada trabajador que complete el periodo de empleo, o que sea despedido por razones médicas, o como resultado de un incendio, el tiempo o fuerza mayor (según lo determine el Oficial Certificante), desde lugar de empleo hasta el lugar de reclutamiento, excepto si el trabajador no

va a regresar a su lugar de reclutamiento y tiene empleo subsiguiente con un patrón – ver el inciso 16(c) arriba). El patrono no será responsable de pagar el costo de transportación y la subsistencia desde el lugar de empleo hasta el lugar de reclutamiento si el trabajador abandona su trabajo voluntariamente o es despedido por causa justificada y el patrono da notificación oportuna al NPC y DHS.

Si se pide por el trabajador, el patrono ayudará en hacer los arreglos de transporte. El patrono proveerá transportación, sin costo alguno al trabajador, desde la vivienda provista por el patrono hasta el sitio de trabajo y la vuelta al final del día.

- **Seguro por accidentes en el empleo:** Se provee No se provee

a. Nombre de la compañía de seguros:

New York State Insurance Fund

b. Nombre y dirección del (de los) asegurado(s):

c. Persona(s) y número de teléfono de la(s) persona(s) a notificar para presentar reclamación:

d. Fecha límite para presentar reclamación:

- **Seguro por desempleo:** Se provee No se provee

- **Otros beneficios:** Los trabajadores tendrán que comprar y preparar su propia comida. El patrono lleva a los trabajadores de compra una vez en semana. El patrono no proveerá 3 comidas al día. El patrono proveerá los platos, utensilios de cocina y las facilidades para cocinar. El patrono proveerá transportación a las tiendas donde podrán hacer la compra, conseguir otros suministros y artículos médicos.

La vivienda estará limpia y cumplirá con las normas de vivienda federal y estatal. Los trabajadores serán responsables de mantener la casa limpia y ordenada. La vivienda y los servicios públicos (agua, luz, etc.) son suplidos sin costo alguno a los trabajadores H-2A y a trabajadores que no pueden regresar a su lugar de residencia en el mismo día. Camas, ropa de camas y colchones serán provistos sin costo alguno a los trabajadores.

Este acuerdo no crea ninguna relación entre inquilino y dueño de propiedad. El patrono retiene posesión y control de la vivienda en todo momento. Trabajadores provistos vivienda bajo los términos de esta orden deben de evacuar la vivienda inmediatamente después la terminación del empleo con el patrono.

a. Dirección de la vivienda:

1- 7823 Alleghany Road, Basom, NY 14013, Condado Genesee

2- 6430 Alleghany Road, Alabama, NY 14013, Condado Genesee

b. Descripción de la vivienda:

1- Casa de familia con 1,830 pies cuadrados amueblada. 6 cuartos de dormitorios, 2 baños, cocina, y lavandería. **Capacidad Total:** 6

2- Casa de familia con 3,020 pies cuadrados amueblada. 7 dormitorios, 2 ½ baños, cocina, y lavandería. **Capacidad total:** 6

- **Enumere cualquier huelga, paro de trabajo, retraso o interrupción de las operaciones por parte de los trabajadores en el lugar donde se empleará a los trabajadores. (Si no hay huelgas, etc., indique "Ninguna").**
Ninguna.
- **Indique cualquier acuerdo o convenio que se haya hecho con los propietarios de algún establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno").**
Ninguno.
- **Información adicional:** Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán igualmente a todos los trabajadores, ambos trabajadores de los EE.UU y los visados por H2A que se emplean en la ocupación descrita en esta orden de trabajo.

El patrono puede despedir al trabajador y notificación al NPC y DHS, si el trabajador:

1. Rehúsa, sin causa, desempeñar el trabajo para que fue reclutado y contratado;
2. Comete cualquier acto de mala conducta seria;
3. Falla, después de cumplir con cualquier entrenamiento o período de prueba, alcanzar los estándares de producción (si aplicable); o
4. Abandona el trabajo (“Abandono de Trabajo”) – es la ausencia por cinco días consecutivos, previamente planeado, sin notificación previa al patrono.

Vivienda para trabajadores: el artículo 6 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York, secciones 193.1 y 193.2, prohíbe que un empleador deduzca dinero, ya sea mediante deducción de nómina o por transacción separada, cualquier cantidad o cargo que no esté autorizado por la ley laboral del Estado de Nueva York. Por lo tanto, el empleador NO puede exigir a los trabajadores que les reembolsen los daños causados a la vivienda por los trabajadores individuales que se consideren responsables del daño.

Frecuencia de pago: el artículo 6 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York, sección 191.1a, exige que el empleador pague los salarios semanalmente a los trabajadores manuales (los trabajadores agrícolas son trabajadores manuales) a más tardar 7 días calendario después del final de la semana en que se ganan los salarios. Por lo tanto, los trabajadores manuales pueden recibir un pago semanal o quincenal (actualizado; donde se pagan todos los días, incluidas las horas de pago).

Deducciones del salario del trabajador: el artículo 6 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York, secciones 193.1 y 193.2, prohíbe que un empleador deduzca dinero, ya sea mediante deducción de nómina o por transacción separada, cualquier cantidad o cargo que no esté autorizado por la ley laboral del Estado de Nueva York. Por lo tanto, el empleador NO puede hacer ninguna otra deducción que la ley NO exija.

Según la Ley de Protección Justa de los Trabajadores Agrícolas, vigente desde el 1 de enero de 2020, todos los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores extranjeros invitados H-2A ganará tiempo y medio de la cantidad regular por todas las horas trabajadas por más de 60 y por cualquier hora que haya trabajado voluntariamente en un día de descanso de los trabajadores.

La sección 201g de la Ley Laboral del Estado de Nueva York exige que los empleadores adopten una política de prevención del acoso sexual. Se debe proporcionar capacitación interactiva y una copia de la política escrita a todos los trabajadores. La política debe proporcionarse en el idioma hablado por los trabajadores.