



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:

1. a. Nombre y dirección del Patrono: Knight Vineyards LLC, 18 Shaver St. Ripley, NY 14775
Mailing address: 64 Maple Avenue, Ripley NY 14775

b. Número de teléfono: 716 720-3104 - Llamadas de cobro revertido no son aceptadas por el patrono

c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo:

- 18 Shaver St., Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 64 Maple Ave, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 9849 Rt 20, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 9843 E. Sidehall Rd, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 42.2551, 79.7016, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 23 Lakeview Ave, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 42.2812,-79.7051, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 10432 West Lake Rd, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 10370 West Main Rd, Ripley, NY 14775 -- Chautauqua County
- 10336 West Main Rd, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 10131 W Sidehill Rd, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 9309 Lombard Rd, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 98 South State St., Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 11 Loomis St., Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 9130 Old Rt 20, Ripley, NY 14775 – Chautauqua County
- 6924 South Gale St, Westfield, NY 14787 – Chautauqua County
- 216 East Main St., Westfield, NY 14787 – Chautauqua County
- 151 Academy St., Westfield, NY 14787 – Chautauqua County
- 220 Academy St., Westfield, NY 14787 – Chautauqua County
- 90 Spring St., Westfield, NY 14787 – Chautauqua County
- 8688 West Route 20, Westfield, NY 14787 – Chautauqua County
- 6865 Sherman-Westfield Rd, Westfield, NY 14787 – Chautauqua County

El Patrono posee y maneja todas las propiedades

2. Duración de empleo: Del 1 de noviembre, 2020 al 31 de mayo, 2021

3. Salarios a pagar: \$14.29 por hora

Pago por pieza: \$0.36 por vid

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 ¾), las horas actuales trabajados 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 ¾ 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. Los trabajadores no serán requeridos a trabajar más del número de horas especificadas en esta orden en un día de trabajo, un día de descanso o un día feriado federal para satisfacer esta garantía. 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).

4. Cultivos y tipos de actividades: uvas, melocotones.

5. Este trabajo requiere un mínimo de 3 meses de experiencia agrícola, preferiblemente trabajando en un viñedo manejando tareas tanto manuales como mecanizadas, preferiblemente incluyendo actividades de aclarado, poda y cosecha. Los solicitantes deben poder proporcionar una declaración verbal o escrita que establezca la experiencia laboral previa relevante. Los trabajadores deben poder realizar tareas manuales y mecanizadas con precisión y eficiencia.

Segar, cortar y desmalezar los campos. Realizar zanjas, palear, cavar, acarrear, preparación del terreno y otras tareas manuales. Se requiere agacharse y arrodillarse. utilizar herramientas manuales que incluyen, entre otras, azadas, palas, tijeras, podadoras, podadoras y sierras. Levantar, transportar y cargar / descargar productos o suministros. Utilice equipos eléctricos que incluyen, entre otros: tractores, sembradoras, podadoras, arados, pulverizadores, cultivadores, cizallas eléctricas, sierras de cadena, elevadores, montacargas, palas cargadoras. Debe operar equipo agrícola de forma segura, con o sin dirección. Ayudar con el mantenimiento del campo y la reparación de edificios. Construir / reparar vallas. Ayudar con la limpieza de equipos eléctricos, el taller de lavado a presión y el mantenimiento general del taller.

Dilución: Adelgace a mano para controlar el tamaño y la calidad de la fruta. Retire la flor de la fruta, el capullo y / o la fruta identificable de un grupo de otras frutas. Debe identificar y eliminar con precisión la fruta deformada, dañada o no comercializable. Podar a mano basada en variedad de fruta. Utilice herramientas y equipos de poda manuales y mecanizados. Identifique y elimine tocones o ramas rotas, ramas que crecen hacia abajo, ramas que se frotan entre sí, ramas interiores sombreadas, madera muerta y chupones de brotes.

Use / maneje escaleras de hasta 12 pies de largo y un peso de hasta 40 libras. o realizar trabajos sobre plataforma motorizada. Los supervisores explicarán y demostrarán los requisitos de recolección a todos los trabajadores al comienzo de la temporada y según sea necesario a partir de entonces para garantizar normas de calidad. La fruta magullada o dañada será anotada por el supervisor (es) en un informe de calidad posterior a la inspección. Los supervisores pueden emitir un aviso disciplinario por escrito a los trabajadores con un número significativo de frutas descartadas, magulladas o dañadas. Falla repetida en seguir las instrucciones de control de calidad puede resultar en una acción disciplinaria que puede incluir el despido. Plantar, cultivar y cosechar uvas. Realiza labores bajo su supervisión en operación de viñedo / bodega. Adelgace los frutos y elimine los brotes y las vides. Realiza actividades de mantenimiento de viñedos, incluida la siega y el deshierbe. instalar y mantener enrejados enrejados. Atar las vides a los enrejados. Debe poseer las habilidades y el conocimiento necesarios de qué, cuándo, dónde y cuánto podar en una vid. Identificar y eliminar las cañas y enredaderas adecuadas conservando la madera fructífera y las espuelas de renovación. Debe demostrar y utilizar constantemente prácticas de poda que aseguren el equilibrio de la vid y preserven la salud de la vid. Manejar el manejo del dosel del viñedo para permitir la luz y circulación aérea. Instale y mantenga redes para pájaros. Puede realizar tareas generales relacionadas con la operación del viñedo y la bodega cuando no se dispone de trabajo en el viñedo. Puede ayudar a plantar enredaderas.

El trabajo se realiza en el campo durante largos periodos de tiempo. Los trabajadores pueden ayudar a manipular productos que pesen hasta 60 libras y que los levanten a una altura de 5 pies. Los trabajadores deben trabajar de pie en posiciones dobladas durante largos periodos de tiempo. El trabajo requiere repetitivos movimientos y caminata extensa. Trabajo requerido en campos cuando las plantas están mojadas por el rocío y la lluvia, y puede ser requerido durante lluvias ligeras, nieve, vientos moderados, sol directo, alta humedad y temperaturas extremas. Temperaturas en el campo durante el trabajo las horas pueden variar de 10 a más de 100 grados F. Es posible que se requiera que los trabajadores trabajen durante lluvias ocasionales que no sean lo suficientemente severas como para detener las operaciones de campo.

Los trabajadores deben estar físicamente capacitados para levantar y cargar hasta 60 libras. El patrono proveerá, sin cargo a los trabajadores, todas las herramientas y equipo necesarios para realizar los trabajos asignados. Los trabajadores son anticipados a trabajar 8 horas al día (lunes a viernes) y 5 horas al día (sábado) /45 horas por semana.

Por razones de salud y seguridad relacionadas con la aplicación de pesticidas y el manejo de equipo en nuestra granja, se exige que los trabajadores entiendan instrucciones simples en inglés. Trabajadores referidos a esta orden, deben tener un mínimo de 3 meses de experiencia verificable en las tareas y deberes antes mencionados. **Hay 14 puestos de trabajo disponibles.** Se requiere:

- Estar expuesto a temperaturas extremas
- Levantar o cargar 60 libras
- Movimientos repetitivos
- Empujar y jalar extensamente
- Caminar o sentarse por largos ratos
- Inclinandose o agachándose con frecuencia

- 6. Transporte u otros beneficios, si los hay:** El patrono acepta reembolsar el costo del transporte de entrada y los gastos de subsistencia (\$12.68 por día hasta un máximo de \$55.00 por día según indican las regulaciones) 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 la residencia, lugar del último trabajo, o lugar de reclutamiento al lugar de trabajo una vez el trabajador haya cumplido con 50% del plazo de empleo estipulado, desde la fecha inicial de necesidad del patrono o desde el día después de la llegada actual del trabajador si más tarde que la fecha indicada para presentarse. Los gastos de regreso también son pagados.

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.

- 7. 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:

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

- 9. 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 o ubicación:** 7 Shaver St., Ripley, NY 14775

b. **Descripción de la vivienda:** Casa de familia, Capacidad: 8

10. **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.

11. **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.

12. **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. 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.

Nombre de la(s) persona(s) que proporciona(n) esta información:

