

# WE ARE YOUR DOL



[www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov)

[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 de Trabajo del Estado de New York

Visite el sitio de internet: [labor.ny.gov/careerservices/h2a\\_orders.shtm](http://labor.ny.gov/careerservices/h2a_orders.shtm)

### 1. Nombre del empleador:

- a. Dirección del empleador:
- b. Número de teléfono:
- c. Ubicación y dirección del lugar de trabajo: (escriba a continuación todas las ubicaciones y direcciones de los lugares de trabajo)

### 2. Duración del empleo:            Del:            Al:

### 3. Sueldos por pagar:

El empleador deberá entregar al trabajador, el día de pago o antes, un resumen por escrito que muestre las ganancias totales del trabajador por los períodos de pago, las fechas inicial y final de cada período de pago, el importe del pago por hora o por pieza/unidad, la cantidad de unidades producidas por día (si se paga por pieza), las horas de trabajo que se le ofrecieron al trabajador (como lo exige la garantía de  $\frac{3}{4}$ ), las horas reales trabajadas por el trabajador, una lista de las deducciones hechas por el empleador al pago del trabajador, el nombre del empleador, su dirección y su número de identificación tributaria federal (FEIN, por sus siglas en inglés).

El empleador garantiza que ofrecerá a los trabajadores la oportunidad de trabajar al menos  $\frac{3}{4}$  de las horas del período total de la orden de trabajo y sus extensiones, comenzando el primer día después de la llegada de los trabajadores al lugar de trabajo y terminando el día de finalización que se especifica en la orden de trabajo o en su extensión, de haberla. Si el empleador ofrece durante ese período menos horas de trabajo de las exigidas por esta cláusula, el trabajador recibirá como pago el importe que habría ganado si hubiera trabajado la cantidad de horas garantizadas. Los trabajadores no estarán obligados a trabajar más que la cantidad de horas especificadas en esta orden durante un día de trabajo, un día de descanso o un día feriado federal para cumplir esta garantía. Los trabajadores que sean despedidos por causa justificada no tendrán derecho a esta garantía.

En caso de que la tasa salarial por efectos adversos (AEWR, por sus siglas en inglés) aumente durante la vigencia de este contrato, todos los trabajadores recibirán el salario más alto en la fecha oficial del aumento. Si la tasa de pago es reducida, los trabajadores invitados con visa H-2A pueden recibir esa reducción salarial. Sin embargo, en el caso

de los trabajadores nacionales y locales, la tasa de pago debe 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, por sus siglas en inglés).

#### **4. Cultivos y tipo de actividades:**

#### **5. Transporte y otros beneficios, si los hay:**

El empleador se compromete a reembolsar el costo del transporte para llegar y los gastos de subsistencia a razón de \$12.68 por día hasta un máximo de \$55.00 por día, (según las normas) a cada trabajador o a la persona, agencia gubernamental u organización privada que haya pagado o adelantado en nombre del trabajador dichos costos de transporte y gastos de subsistencia desde el lugar de residencia, del último trabajo o de reclutamiento hasta el lugar de trabajo, una vez que el trabajador haya cumplido el 50% del período de empleo estipulado, desde la fecha inicial de necesidad del empleador o desde el día siguiente a la llegada del trabajador, si fue posterior a la fecha en que se indicó que se presentara.

El empleador deberá proporcionar o pagar el costo del transporte y gastos de subsistencia para el regreso de cada trabajador que concluya el período de empleo, o que sea despedido por razones médicas o a causa de un incendio, del clima o de un desastre natural (según lo determine el Funcionario Certificador), desde el lugar del empleo hasta el lugar de reclutamiento, excepto cuando el trabajador no regrese a su lugar de reclutamiento y haya conseguido un empleo subsecuente con otro empleador - consulte la subsección 16 (c) anterior. El empleador no será responsable de pagar el costo de transporte y subsistencia desde el lugar de empleo hasta el lugar de reclutamiento si el trabajador abandona voluntariamente su trabajo o es despedido por causa justificada, y el empleador da aviso oportuno al NPC y al DHS.

Si el trabajador lo solicita, el empleador le ayudará a organizar el transporte. El empleador brindará transporte, sin costo para el trabajador, desde la vivienda provista por el empleador hasta el lugar de trabajo, y de regreso al final de la jornada.

**6. Otros beneficios:**

La vivienda estará limpia y cumplirá con los estándares federales y estatales de vivienda. Los trabajadores serán responsables de la limpieza y orden de la vivienda. La vivienda y los servicios básicos (agua, electricidad, etc.) se proveen sin costo a los trabajadores con visa H-2A y a los trabajadores que no puedan regresar a su lugar de residencia el mismo día. Se proveerán camas, ropa de cama y colchones sin costo para los trabajadores.

Este acuerdo no genera relación alguna entre el inquilino y el propietario del inmueble. El empleador siempre mantiene la propiedad y el control de la vivienda. Los trabajadores que reciban vivienda en los términos de esta orden deben desalojar la vivienda inmediatamente después de que termine su empleo con el empleador.

a. Escriba todos los beneficios adicionales:

**7. En caso de que haya vivienda disponible para los empleados que necesiten la dirección o ubicación, descripción de la vivienda:**

a. Dirección o ubicación:

b. Descripción del inmueble:

**8. Cómo solicitarlo:**

a. Número de teléfono:

b. Dirección de correo electrónico:

c. Sitio de internet:

**9. Garantías:**

**Vivienda para trabajadores:** El Artículo 6 de la Ley de Trabajo del Estado de NY, en sus secciones 193.1 y 193.2, prohíbe a los empleadores deducir, ya sea por deducciones de nómina o como transacción separada, cualquier cantidad de dinero que no sea autorizada por las leyes laborales del Estado de NY. Por lo tanto, el empleador NO puede obligar a los trabajadores a reembolsar los daños causados a las viviendas por los trabajadores individuales que se determine que hayan sido responsables de los daños.

**Frecuencia de pago:** El Artículo 6 de la Ley de Trabajo del Estado de NY, en su sección 191.1a, ordena que el empleador pague salarios semanales 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 devenguen los salarios. Por lo tanto, los

trabajadores manuales pueden recibir pagos semanales o cada dos semanas (actualizados; donde se paguen todos los días, incluyendo las horas del día de pago).

**Deducciones al sueldo del trabajador:** El Artículo 6 de la Ley de Trabajo del Estado de NY, en sus secciones 193.1 y 193.2, prohíbe a los empleadores deducir, ya sea por deducciones de nómina o como transacción separada, cualquier cantidad de dinero que no sea autorizada por las leyes laborales del Estado de NY. Por lo tanto, el empleador NO puede hacer ninguna otra deducción que NO sea ordenada por las leyes.

De acuerdo con la Ley de Protección al Trabajo Justo de Trabajadores Agrícolas, que entró en vigor el 1 de enero de 2020, todos los trabajadores agrícolas cubiertos, incluyendo a los trabajadores extranjeros invitados con visa H-2A, ganarán **una y media veces su sueldo regular por todas las horas trabajadas en exceso de 60, y por todas las horas trabajadas voluntariamente en el día de descanso del trabajador**. Las excepciones limitadas a la disposición sobre tiempo extra deben ser revisadas.

La Ley de Trabajo del Estado de NY, en su sección 201g, ordena que los empleadores adopten una **política de prevención del acoso sexual**. Debe impartirse capacitación interactiva a todos los trabajadores, y se les debe entregar un ejemplar de la política por escrito. La política debe entregarse en el idioma hablado por los trabajadores.

La sección 196-b de la Ley de Trabajo del Estado de NY exige que los empleadores brinden a sus trabajadores permiso por enfermedad de la siguiente manera:

- Los empleadores con 100 empleados o más deben brindar hasta 56 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.
- Los empleadores que tengan de 5 a 99 empleados deben brindar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.
- Los empleadores con 4 empleados o menos e ingresos netos mayores a \$1 millón en el año fiscal anterior están obligados a brindar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.
- Los empleadores con 4 empleados o menos e ingresos netos por \$1 millón o menos en el año fiscal anterior están obligados a brindar hasta 40 horas de permiso por enfermedad sin goce de sueldo por año calendario.
- Los empleados comenzaron a acumular permiso por enfermedad el 30 de septiembre de 2020 o en su fecha de contratación, lo que ocurra después.

**10. Información adicional:** Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto los estadounidenses como los invitados con visa H2A, que desempeñen el trabajo descrito en esta orden de trabajo.

Escriba toda la información adicional: