



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: Adam Hainer- Juniper Hill Farm; 82 Loukes Lane, Westport, NY 12993

b. Número de teléfono: 518 524-5652

c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo: Patrono posee y maneja las propiedades.

- 82 Loukes Road, Westport, NY 12993. Tome salida 32 desde Interstate 87. Coja una derecha en la salida. Coja la próxima izquierda a Redmond Rd. Al final de Redmond Rd. Haga una izquierda en Country Ruta 10. Continua hasta 5 millas y haga una derecha en Loukes Lane. La propiedad está a final de la calle.

- 1933 County Rt 10, Lewis, NY 12950

- 1141 Stowersville Rd., Lewis, NY 12950

- 680 Sunset Dr., Willsboro, NY 12996

2. Duración de empleo: Del 20 de febrero del 2021 al 15 de diciembre del 2021

3. Salarios a pagar: Por la cosecha de vegetales, frutas, y otros cultivos del campo: \$14.29 por hora

Período de Pago: Semanal

Deducciones: Seguro Social, Impuestos Federales, Impuestos Estatales

El patrono hará deducciones/retenciones de la paga 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).

4. Cultivos y tipos de actividades: Plantar, cultivar y cosechar vegetales, frutas y cultivos de campo manualmente. Usar herramientas manuales, como palas, paletas, azadas, piones, podaderas, tijeras y cuchillos. Los deberes pueden incluir la labranza del suelo y la aplicación de fertilizantes; trasplantar, remover malezas, y podar cultivos; aplicación de pesticidas; o limpieza, clasificación, empacar y cargar productos cosechados. Puede construir enrejados, reparar cercas y edificios agrícolas, o participar en actividades de riego. Mezclar ingredientes químicos y rociar vegetales / frutas para controlar insectos, hongos, malezas o enfermedades. Otras tareas pueden incluir la operación de maquinaria agrícola, reparar y mantener maquinaria, así como construir, mantener y reparar viviendas para trabajadores. La operación de vehículos de motor es imprescindible. Debe ser físicamente capaz de levantar hasta 75 libras de manera constante durante todo el día.

Los trabajadores deben poder demostrar que están físicamente capacitados para hacer cumplir con todas las tareas mencionadas. Los trabajadores no pueden usar teléfonos celulares para fines personales. Llamadas, correos electrónicos o mensajes de texto durante el horario laboral. El uso del teléfono debe limitarse a los descansos y el almuerzo. Los trabajadores son anticipados trabajar 9 horas al día (lunes a viernes) /45 horas por semana. Hay **12 puestos** de trabajo disponibles. **Se requiere 3 meses de experiencia verificable previa.** Se requiere:

- Requisitos del conductor
- Expuesto a temperaturas extremas
- Levantar o cargar 75 libras
- Movimientos repetitivos
- Empujar y jalar extensamente
- Caminar y estar sentado por largos ratos
- Inclinandose o agachándose con frecuencia

- 5. 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, sin cargo a los trabajadores, todas las herramientas y equipo necesario para realizar los trabajos asignados.

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.

- 6. 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:

- **82 Loukes Lane, Westport, NY 12993.** Tome salida 32 desde intersate 87. Tome una derecha en la salida. Tome la próxima izquierda a Redmond rd. Al final de Redmond rd. Haga una izquierda en Country Ruta 10. Continua hasta 5 millas y haga una derecha en Loukes Lane. La propiedad está a final de la calle.
- **6513 Main Street, Westport, NY 12993.** Tome salida 31 desde I-87 hacia Westport. Ir sur a ruta 9- Casa Roja.

b. Descripción de la vivienda:

- 2 dormitorios, en la granja principal. Baño, cocina y lavandería en edificio separado, completamente amueblado, con utilidades. **Capacidad: 4**
- 2 dormitorios, cocina, baño, completamente amueblado. **Capacidad: 8**

7. 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.

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.

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