



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: H.H. Dobbins & Son LLC / 99 West Avenue, PO Box 503, Lyndonville, NY 14098

b. Número de teléfono: 585-765-2271

c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo: El Patrono posee y maneja la propiedad:

- **99 West Avenue, Lyndonville, NY 14098** – Tome la Ruta 63 Norte a Lyndonville. Haga una izquierda en West Ave. En ¼ milla, está H.H. Dobbins.
- **7370 Chestnut Ridge Road, Lockport, NY 14094**- Tome la Ruta 77 oeste una milla pasando Ruta 31 dividir entre Wilson y Keck Roads

2. Duración de empleo: Del 1 de marzo del 2021 al 10 de noviembre del 2021

3. Salarios a pagar: Por podar los árboles y la cosecha de manzanas y peras: **\$14.29 por hora**

Pago Por Pieza:

Manzanas Frescas Estándar: \$.75/ ¼ bushel

Manzanas Caídas: \$.57/ ¼ bushel

Manzanas Procesadas: \$.59/ ¼ bushel

Peras Procesadas: \$.75 ¼ bushel

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 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. 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, podar, encargarse del raleo o aclaro de frutos, desyerbar, escardar, fumigar y cosecha manzanas y peras, bajo la dirección del supervisor. Cosechar manzanas y peras para mercadear y/o procesar. El patrono requiere que el trabajador recoja diariamente un mínimo de 5 contenedores de manzanas frescas y/o 6 contenedores de manzanas para procesar, 4 contenedores de peras frescas y 5 contenedores de peras para procesar. Un estándar de producción mínimo 8 bushels por hora con no más del 1% magulladas. Trabajadores deben estar físicamente capacitados para recoger las frutas de los árboles; la mayoría del recogido se hace usando escaleras, mientras que las que están en las ramas bajas son recogidas

desde el suelo. Fruta recogida es colocada en un balde cubierto con armazón de metal y correas que van sobre la cabeza y puestas en los hombros. El balde lleno, pesando hasta 40 libras es vaciado en un contenedor con capacidad equivalente a 20 1/8 cajas bushel. Se requiere que el trabajador use escaleras que son hasta 24' de largo y pesan aproximadamente 2 libras por pie. Puede que le manden a recoger fruta madura selectivamente según tamaño, color y otros estándares del USDA. Recortar árboles frutales, aclarar a mano, desyerbar, escardar y ralear o aclarar en el verano. También reparará cajas y equipo. El supervisor establecerá un estándar y lo comunicará claramente a los trabajadores. Los trabajadores manejarán camiones, tractores, montacargas u otro equipo para cargar, preparar la tierra, cultivar, fertilizar, cosechar o fumigar. Los trabajadores no deben dejar basura en las áreas de trabajo ni en los vehículos. Los trabajadores deben lavarse las manos con agua y jabón después de todos los descansos.

Debido a razones de seguridad en la granja, se exige que los trabajadores pueden comunicar básicamente en inglés y entiendan instrucciones básicas en inglés. Se requiere que los trabajadores no usen los teléfonos celulares durante las horas de trabajo. Candidatos deben poseer al menos **tres meses de experiencia realizando** las tareas mencionadas en esta orden.

Los trabajadores deben poder demostrar que están físicamente capacitados para hacer cumplir con todas las tareas mencionadas. El patrono proveerá 3 días de entrenamiento y/o permitirá 3 días de trabajo para que el trabajador alcance el estándar de producción. Los trabajadores son anticipados trabajar 7 horas al día (lunes a viernes) /5 horas al día (sábado)/ 40 horas por semana. **Hay 8 puestos de trabajo disponibles.** Se requiere:

- Estar expuesto a temperaturas extremas
- Levantar o cargar 75 libras
- Movimientos repetitivos
- Caminar por largos ratos
- Empujar y jalar extensamente

5. **Transporte u otros beneficios, si los hay:** Después que el trabajador ha cumplido 15 días o 50% del periodo de contrato, lo que ocurra primero, el patrono deberá reembolsar al trabajador el costo de transporte y subsistencia (\$12.46 por día al mínimo a \$55.00 por día al máximo) desde el lugar en cual el trabajador ha venido para trabajar para el patrono. El patrono proveerá o pagará el costo de la transportación de regreso y subsistencia para cada trabajador que complete el periodo de empleo, al lugar del cual el trabajador ha venido para trabajar para el patrono, como se requiere en 20 CFR 655.122(h), excepto si el trabajador no va a regresar a su lugar de reclutamiento y tiene empleo subsiguiente con un patrono que cubrirá los gastos de transportación, en cuyo caso el patrono solamente pagará por la transportación al siguiente lugar de empleo. La cantidad del pago de transportación será igual a la más económica y razonable a los cargos para la distancia involucrada, "salvo cuando un trabajador sea protegido conforme a las normas de FLSA comenzando la primera semana de trabajo.

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.

En el caso de que haya vivienda disponible para los trabajadores que la necesiten, la dirección o ubicación, descripción de la vivienda y el costo, es:

Dirección o ubicación:

- **1657 No Lyndonville Road, Lyndonville, NY 14098**
- **7370 Chestnut Ridge Road, Lockport, NY 14094-** Tome la Ruta 77 este 1 milla pasado RT31 entre Willson y Keck Road a la derecha.

Descripción de la vivienda:

- Casa de madera de dos pisos. **Capacidad: 11**
- Casa de madera de dos pisos. **Capacidad: 10**

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:

- Rehúsa, sin causa, desempeñar el trabajo para que fue reclutado y contratado;
- Comete cualquier acto de mala conducta seria;
- Falla, después de cumplir con cualquier entrenamiento o período de prueba, alcanzar los estándares de producción (si aplicable); o
- 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:
