



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:** Burnap Fruit Farm, LLC/7277 Maple Avenue, Sodus, NY 14551

b. Número de teléfono: 315-483-4050 / Llamadas de cobro revertido si son aceptadas por el patrono.

c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo: El Patrono posee y maneja las propiedades y no es contratista de H2A.

- **7277 Maple Ave., Sodus, NY 14551** – De la Ruta 104, vaya Norte en Maple Ave y viaje 1 milla a llegar a la propiedad a la izquierda.
- **7109 Lake Rd., Sodus, NY 14551** – De la Ruta 104, vaya al Norte en Maple Ave por 1 milla. En la intersección con Lake Road, gire a la derecha y viaje una milla. La propiedad está a la derecha.

2. **Duración de empleo:** Del 6 de marzo 2021 al 6 de diciembre del 2021

3. **Salarios a pagar:** Por la cosecha de manzanas, duraznos, cerezas, fresas, frambuesas, & uvas: \$14.29 por hora
Pago Por Pieza:

Manzanas:

Para procesamiento: \$ 15.60 a \$17.50 por contenedor de 20 bushels

Jugo: \$15.00 por contenedor de 20 bushels

Pizar, frescas: \$20.00 a \$38.00 por contenedor de 20 bushels

Pizar, frescas, tallo recortado: \$32.00 a \$50.00 por contenedor de 20 bushels

Frambuesas: \$7.00 a \$10.00 por bandeja de 12 pintas

Duraznos: \$25.00 a \$32.00 por 20 bushels por contenedor para procesamiento

Uvas: \$1.30 por bolsón de 20 libras

Período de Pago: Semanal

Deducciones: Seguro Social, Impuestos Federales, Impuestos Estatales

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 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 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: Este trabajo requiere un **mínimo de tres meses de experiencia previa** trabajando en un huerto, realizando tareas manuales y mecanizadas asociadas con la producción de árboles frutales. Los trabajadores deben ser capaces de realizar las actividades con precisión y eficiencia.

Cosechar manzanas y duraznos para el mercado y/o procesamiento. El patrono requiere que el trabajador recoja diariamente un mínimo de 60 cajas de manzanas frescas y 80 cajas para procesamiento. Trabajadores deben estar físicamente capaces para recoger las frutas de los árboles; la mayoría que se hace usando escaleras, con ramas bajas desde el nivel de suelo. Frutas piscadas son colocadas en una cubeta cubierto con y correas que pasen sobre la cabeza y descansan sobre los hombros. Las cubetas llenas pesan hasta 40 libras se vacía en contenedores. Se requiere que el trabajador use escaleras de hasta 24' de largo y pesan aproximadamente 35 a 50 libras. Las escaleras son colocadas seguramente contra o dentro del árbol en una posición segura para no romper ramas o tumbar frutas y para evitar resbalones o caídas. Todas las frutas deben ser manejadas con cuidado para prevenir magulladuras. Cada árbol será seleccionado de acuerdo a las instrucciones dadas diariamente por el supervisor del huerto. La tarea principal en esta granja será cosechar frutas; sin embargo, otras tareas pueden ser ofrecidas incluyendo aclarar las manzanas a mano, recolectar raíces, piedras y otros detritos, podar, cortar brotes y retoños, rastrillar recortes y detritos, meter/remover esparcidores de árboles, jalar y cortar plantas con espinas, deshierbar y retirar brotes alrededor de los árboles (algunas hierbas pueden ser nocivas), colocar a mano trampas para roedores alrededor de los árboles, la operación y mantenimiento de tractores y otros equipos, limpiar y despejar las áreas de las filas de reja y edificios de la granja. El patrono supone que los trabajadores trabajen con o sin supervisión en las tareas.

Tiene que poder manejar con cuidado las escaleras de 24 pies de largo en terrenos pendientes. Se necesita experiencia en distinguir entre las variedades de manzanas y poder cosechar según color adecuado. El supervisor del campo monitorea a los trabajadores para asegurar que la fruta no se magulle durante la cosecha. Los trabajadores deben estar dispuestos a recoger frutas han caído al suelo según se necesite o es ordenado. Debe poder separar frutas con defectos.

El trabajo incluye sembrar y cultivar las vides de uvas. Desarrolla el manejo del dosel que permita que la luz y el aire circulen alrededor de vides de uvas, incluyendo aclaramiento y remoción de brotes y vides. Desarrolla actividades de mantenimiento, como control de hierbas con cortadoras, rastrillos manuales y químicos. Rocía la vid con herbicidas, pesticidas y fungicidas. Instala y mantiene enrejados de la vid y ata las vides a las rejillas. Cargar y descargar, instalar el equipo de riego y limpia el equipo.

Los trabajadores también plantarán, trasplantarán y cosecharán fresas, frambuesas y cerezas.

El trabajo también incluye trabajo pesado mecanizado de huerto utilizando equipo de potencia. Por ejemplo, y sin limitar, el equipo de potencia incluye tractores, rociadores, sierras eléctricas, y deshierbaras. Se espera que los trabajadores puedan operar equipo agrícola con o sin dirección.

El trabajo se hará por largos periodos de tiempo. Se supone que los trabajadores desarrollen los trabajos incluyendo el embalaje, pesar y cargar el producto. Los trabajadores ayudarán en cargar camiones con el producto pesando hasta 60 libras y levantarán a una altura de 5 pies por largos ratos. Se requiere que los trabajadores tengan son capaces de trabajar de pie doblados por largos periodos de tiempo. Las alergias a la ambrosía, vara de oro, espray de insectos, químicas similares, etc. pueden afectar las habilidades de los trabajadores en hacer el trabajo. Las temperaturas pueden variar desde 0 hasta 100 grados Fahrenheit. Los trabajadores deben ser requeridos a trabajar durante lloviznas ocasionales que no tan severas que se detenga el trabajo del campo. Los trabajadores deben ser físicamente capacitados a cumplir con todo el trabajo requerido con o sin adaptaciones razonables. Se requiere trabajar los sábados. Tiene que poder levantar/cargar 60 libras. El patrono proveerá, sin cargo a los trabajadores, todas las herramientas y equipo necesario para realizar los trabajos asignados.

Además, los trabajadores tendrán que cumplir con varias tareas como: actividades de riego, excavar, escardar, arrastrar, preparar el terreno, desyerbar y otras tareas relacionadas a la agricultura.

Las personas que buscan empleo como trabajadores agrícolas tienen que estar disponibles durante el periodo entero requerido por el patrono. Los solicitantes deben ser capaces de proveer referencias verificables de trabajo o documentación de terceras personas de empleadores recientes estableciendo experiencia previa aceptable.

Los solicitantes elegidos estarán sujetos a una prueba de hasta 5 días durante el cual su desarrollo o rea bajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el periodo de prueba no es adecuado según el patrono, el trabajador será despedido. Los trabajadores son anticipados trabajar 7 horas al día (lunes a viernes) y 5 horas al día (sábado)/40 horas por semana. **Hay 7 puestos disponibles. Se requiere:**

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

5. Transporte u otros beneficios, si los hay: El patrono reembolsará al trabajador los costos que se incurren en la tarifa de solicitud del visado, la tarifa de cruzar la frontera, los costos de transportación y subsistencia razonable, desde el lugar de donde partió el trabajador para trabajar para el patrono a llegar al lugar de empleo, hasta tal punto que los gastos del trabajador reduzca sus ganancias de la primera semana de trabajo bajo el salario mínimo federal.

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.

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: 7279 Maple Avenue, Sodus, NY 14551 - Desde la Ruta 104, vaya al Norte en Maple Ave. por 1 milla hasta la vivienda que está a la izquierda.

b. Descripción de la vivienda:

- **7279 Maple Avenue**
Casa de madera y casa móvil. Capacidad:17 personas

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.