



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: Lamont Fruit Farm Inc./12703 Stillwater Road, Waterport, NY 14571

b. Número de teléfono: 585-682-4749

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

- 12703 Stillwater Road, Waterport, NY 14571 – 5.3 millas noroeste de Waterport en el cruce de Yates Carlton Townline Rd.
- E. Scoot Road, Medina, NY 14103
- Ramshaw Road, Lyndonville, NY 14098
- E. Townline Road, Medina, NY 14103
- Marsh Creek Rd, Kent, NY 14477
- Oak Orchard Rd, Albion, NY
- Albion- Eagle Harbor Rd, Albion, NY
- Rt. 98 – Waterport Carlton Rd Albion, New York 14411

(Condado de Orleans, NY)

El patrono proveerá transportación desde el lugar designado de presentarse cada día. El patrono notificará al trabajador del lugar de presentarse el día antes.

2. Duración de empleo: Del 5 de marzo del 2021 al 19 de noviembre del 2021

3. Salarios a pagar: Por la cosecha de manzanas: \$14.29 por hora

Manzanas Frescas: \$1.00 por bushel

Manzanas Frescas Tallo Cortado: \$14.29 por hora

Manzanas Procesadas: \$.78 por bushel

Manzanas Caídas: \$.78 por bushel

Periodo 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 $\frac{3}{4}$), 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 $\frac{3}{4}$ 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

4. **Cultivos y tipos de actividades:** Cuando se comienza una actividad de cosecha por primera vez, el patrono proveerá instrucciones y/o entrenamiento en una manera adecuada para cumplir con la actividad de cosecha. Después de esto, el trabajador tendrá que hacer la tarea con diligencia, de acuerdo con las instrucciones.

Manzanas: Bajo la dirección del supervisor, los trabajadores realizarán cualquier combinación de tareas relacionadas con plantar, cultivar y cosechar frutas. Puede ser que los trabajadores tengan que arar la tierra, plantar viveras, y realizar tareas de podar incluyendo usando una variedad de herramientas. Pueden tener que asistir con tareas con el riego. Pueden tener que asistir en reparar contenedores de fruta hechos de madera. Los trabajadores tendrán que cosechar frutas según tamaño, color y madurez como especificado por el supervisor y colocarlas en casetas de $\frac{3}{4}$ bushel tomando tiempo extra, cuidado y esfuerzo de no mallugar o marcar la fruta.

Cosechar: Los trabajadores serán asignados a una línea, usualmente con un compañero, y será responsable por recoger todas las frutas apropiadas en esa línea, o media línea. Puede que a los trabajadores se les instruya para selectivamente recoger árboles, frutas maduras según el tamaño, color y otros estándares. Se requiere que el trabajador use escaleras que son de 8' o 16' de largo y pesan hasta 30 libras para cosechar. Todos los trabajadores deben poder levantar y cargar la escalera; como también trabajar a lo alto de la escalera. The entire tree must be checked to ensure removal of all fruit meeting-picking requirements. Fruta recogida es colocada cuidadosamente en un balde hasta que se llene. El balde lleno, pesando hasta 50 libras es vaciado en un contenedor, asegurándose de no derramar o magullar la fruta en el balde o el contenedor. El contenedor del campo puede ser revisado y determinado por peso en escalas certificadas por el estado. Los trabajadores son requeridos a quedarse en las líneas asignadas, salvo si dirigido por el supervisor a cambiarse, o ayudar a alguien de vez en cuando. Las unidades para recoger serán mantenidas sin ramas, hojas o frutas blandas. Los trabajadores serán requeridos a recoger y regresar escaleras para poda al vagón de escaleras provisto por el patrono al final de cada día de trabajo o como dirigido por el patrono o supervisor asignado. Los trabajadores deben mantener una tasa de magulladuras del 5% o menos.

Podar: Mientras podando los árboles, los trabajadores recibirán herramientas apropiadas para el trabajo particular, tales como cierras, podaderas y tijeras. Estas herramientas serán devueltas al patrono al final de la tarea. El supervisor pondrá un estándar o modelo para cada huerto y demostrará y comunicará esto a los trabajadores. Los Trabajadores será asignados a líneas de árboles y deben podar cada árbol de acuerdo aquella estándar predeterminado. Se requiere que el trabajador use escaleras que son de 8' o 16' de largo y pesan hasta 30 libras para podar. Todos los trabajadores deben poder levantar y cargar la escalera; como también trabajar a lo alto de la escalera. Los trabajadores deben remover todos los materiales resultados de los árboles. Después de cumplir con la poda de cada árbol, el trabajador será requerido a rastrillar y esparcir los arbustos resultados del centro del tractor/equipos. Los trabajadores serán requeridos a recoger y devolver las escaleras de poda a los vagones al final del día de trabajo o como dirigido por el patrono o supervisor asignado.

Ralear o Aclarar: Mientras aclarando o raleando árboles, los trabajadores serán instruidos cómo a juntar o esparcir la fruta y cual fruta será más deseada para dejar o llevar. El supervisor pondrá un estándar o modelo para cada huerto y lo demostrará a los trabajadores. Se requiere que el trabajador use escaleras de 8' o 16' de altura y que pesan hasta 30 libras. Todos los trabajadores deben poder levantar y cargar la escalera y trabajar a lo alto de la escalera. Las líneas serán asignadas a cada trabajador y es la responsabilidad del trabajador completar los árboles en cada línea de acuerdo con las instrucciones del supervisor. Las ramas no deben ser desgarrado del árbol, ni deben ser despojado de hojas, flores ni fruta. El espacio y selección apropiada de fruta es crítico para aumentar el potencial de la cosecha de los árboles. Los trabajadores aclaran o ralearan frutas usando las manos y/o un bate de plástico para tumbar los excesos de frutas tomando el cuidado de caminar alrededor del árbol completo antes de mover al próximo. Los trabajadores serán requeridos a recoger y regresar las escaleras para poda a los vagones de escaleras provisto por el patrono al final de cada día de trabajo o como dirigido por el patrono o supervisor asignado.

Mantenimiento del Huerto: Los trabajadores incluidos en el mantenimiento del huerto pueden serán requeridos árboles para rodear, esparcir abono, recoger raíces y ramas, remover retoños o crecimientos indeseado de los árboles, escarbar retoños en las raíces, remover vinas, poner tubería de riego, reparar y mantener el sistema de riego, y atar y sujetar árboles frutales. El patrono proveerá todo el equipo. Las instrucciones serán dadas para cada tarea y el estándar de desempeño será comunicado a los trabajadores. Los estándares para un trabajo específicos serán divulgados y demostrados por el supervisor antes de que empiece el trabajo.

Empacamiento: Los trabajadores realizarán varias actividades asociadas con el empaque de cultivos cosechadas en el huerto. Los trabajadores serán requeridos a clasificar, llenar, nivelar, hacer cajas, y amontonar los cultivos. Los trabajadores pueden realizar trabajos de apoyo que incluye reparación de contenedores o palés además de la limpieza al final de cada día.

Requisitos Sanitarias: Para el propósito de comida y seguridad general personal, todos los trabajadores serán requeridos y anticipados a seguir prácticas sanitarias comunes a todo tiempo. Esto es particularmente crítico mientras cosechando a mano para el consumo humano. Los trabajadores son requeridos a lavarse las manos con jabón y agua después de cada uso del baño y antes de entrar al campo para hacer actividades de cosecha o el almacén de empaque.

Manejo de Equipos Agrícolas: Durante la temporada de crecimiento, los trabajadores pueden ser requeridos a manejar varias piezas de equipos agrícolas relacionadas a su cultivo. Puede incluir tractores, grúas y camiones. Antes de que el trabajador sea requerido a manejar los equipos, el trabajador será instruido a manejarlos apropiadamente y seguramente. Los trabajadores serán requeridos a manejar los equipos asignados de acuerdo con las instrucciones y de una manera que protege al conductor, a los trabajadores y los equipos. La falta repetitiva de obedecer las instrucciones de manejo y seguridad puede resultar en ser despedido.

Sanitación del Campos y del Almacén: Todos los trabajadores serán responsables de recoger basura, limpiar los baños, barrer los suelos y otras tareas de limpieza. Las especificaciones del trabajo pueden cambiar frecuentemente durante la temporada debido a condiciones del cultivo o mercado, o quizás en el mismo cultivo. Los trabajadores serán anticipados a conformar a instrucciones específicas dados por el supervisor cada día de trabajo.

Condiciones Generales y Aplicables a Todos los Cultivos: El trabajo en el campo comienza a la hora asignada, después del amanecer. El trabajo se realiza en lluvia leve, humedad alta y en temperaturas entre 100+ grados y 35 grados Fahrenheit. Se requiere que los trabajadores tengan la habilidad de trabajar de pie, doblados por largos periodos de tiempo. Los trabajadores deben llegar al trabajo con su propia ropa adecuada para trabajar.

Todas las tareas en esta orden de trabajo constituyen un puesto de trabajo. El patrono puede asignar al trabajador a tareas diferentes, en cualquier día, según el juicio del patrono. Los trabajadores serán requeridos a realizar trabajos en la granja que relacionan con los cultivos mencionados en esta orden. Además de desempeñar las tareas de la cosecha a mano, tendrán que desyerbar, azar, limpiar y reparar edificios de granja, semilleros, exhibidor de plantas, tierras, manejar de tractores/equipos agrícolas relacionadas con instalar los cultivos y mover pompas y equipos de riegos, jardinería, desyerbar y arbustos, etc. Esto es bien demandante y un negocio competitivo en la cual las especificaciones de calidad deben ser rigurosamente cumplidas. Trabajos mal hechos no pueden ni serán aceptadas. El patrono/supervisor de la granja o el trabajador asignado será provisto con instrucciones específicas y será supervisado. Los trabajadores serán anticipados a realizar las tareas en una manera puntual y competente y serán monitoreados en detalle y el trabajo será revisado por buena calidad.

Los trabajadores deben poder demostrar que están físicamente capacitados para hacer cumplir con todas las tareas mencionadas. Los trabajadores son anticipados trabajar 7 horas al día (lunes a viernes) y 5 horas al día (sábado)/40 horas por semana. Todos los candidatos referidos a esta orden deben tener por **lo menos 3 meses de experiencia previa verificable cumpliendo con las tareas descritas en este contrato.**

Hay 42 puestos de trabajo disponibles. Se requiere:

- Estar expuesto a temperaturas extremas
- Levantar o cargar 75 libras
- Movimientos repetitivos
- Detección de drogas
- Empujar y jalar extensamente
- Estar sentado y caminar por largos ratos
- Inclinandose o agachándose con frecuencia

5. **Transporte u otros beneficios, si los hay:** El patrono no pagará a los trabajadores por adelantado el costo subsistencia y transportación al lugar de empleo. Este subpárrafo aplica solamente a esos trabajadores que no pueden razonablemente regresar a su residencia el mismo día. Al completar 50% del contrato de trabajo, todos los candidatos elegibles serán reembolsados por sus gastos de transporte de entrada, solamente una vez. Para los candidatos domésticos que viven fuera de la distancia normal para ir diariamente al trabajo, que voluntariamente declinan vivir en la vivienda provista por el patrono, serán reembolsados por el patrono por el costo de transporte de entrada inicial. Sin embargo, el patrono no les reembolsará el costo de ir diariamente al trabajo a los que viajan dentro de o fuera del área de empleo anticipado. El patrono no pagará los viajes voluntarios a la residencia del trabajador debido a emergencias familiares o vacaciones.

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.

Los trabajadores serán provistos con viviendas compartidas con otras familias o con otras mujeres. Las facilidades de baño separadas según género serán provistas.

a. Dirección o ubicación:

- 12889 Stillwater Road, Waterport, NY 14571
- 11300 Ramshaw Road, Waterport, NY 14571
- 1542 Oak Orchard River Road, Waterport NY 14571
- 14571 Marsh Creek Rd, Kent NY 14477

b. Descripción de la vivienda:

- Edificio de hormigón. Capacidad: 30
- Edificio de hormigón. Capacidad: 42
- Edificio de madera. Capacidad: 22
- Edificio de madera. Capacidad: 30

- 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.

Disciplina y/o Despida: El patrono puede despedir al trabajador por cualquiera razón legal relacionada con el empleo, y entonces, notificar a la oficina local de Servicios de Empleo si el trabajador: a) rechaza, sin causa justificada, desempeñar el trabajo como dirigido, b) comete actos serios de mala conducta o viola repetitivamente las reglas de trabajo del patrono c) amenaza, acosa o intimida a cualquier supervisor o compañeros de trabajo d) finge enfermedad o rechaza, sin causa justificada, desempeñar el trabajo como dirigido, e) provee otras razones legales relacionadas con el trabajo para terminar el empleo, f) abandona el trabajo, g) falsifica su identificación, documentos personal, médicos, producción o otros records h) falla o rehúsa a tomar un examen de dopaje i) comete un acto de insubordinación j) El patrono puede despedir al trabajador (extranjero y/o domestico) con notificación a la agencia de empleo si el patrono descubre una convicción criminal o estatus como delincuente sexual registrado que el patrono cree, según la ley actual, afecta la seguridad y condiciones de vida de los otros trabajadores. “Las razones más allá del control del patrono” incluyen la despida de un trabajador no estadounidense porque un trabajador estadounidense se presente para el trabajo bajo la regla del 50% del Departamento de Labor.

El patrono tiene una póliza de “no completar o no recontractar”. La terminación de empleo, por razones legales, descalifica al trabajador a poder contratarse de nuevo con este patrono.

El uso o posesión de bebidas alcohólicas o drogas ilegales está estrictamente prohibido durante las horas de trabajo y durante cualquier día en el cual el trabajo no se ha completado (como durante la hora de comer); Los trabajadores no pueden llegar al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas ni drogas. Drogas ilegales o bebidas alcohólicas se prohíben en los predios del patrono, incluyendo en la vivienda, en todo momento.

No se toleran las ausencias y tardanzas excesivas. Las ausencias no excusadas, en cinco días consecutivos, se consideran el abandono del puesto. Los trabajadores deben reportarse a la hora asignada todos los días de trabajo, como dirigido por el supervisor. La tardanza excesiva es definida como 2 tardanzas consecutivas no excusadas y 5 tardanzas no excusadas en un período de 30 días. Los trabajadores serán despedidos por tardanzas excesivas.

Los trabajadores no pueden poseer armas ni munición en la propiedad de la compañía, mientras realizando trabajos en otras propiedades, en las viviendas, o en los vehículos/equipos. Los trabajadores no pueden amenazar verbalmente o físicamente a otro con cualquier herramienta o arma.

Los candidatos deben llamar directamente a Jason Woodworth a (585) 682-4749 para hacer los arreglos de entrevista.

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: