



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: Van Putte Seed Co., Inc./136 North Avenue, Rochester, NY 14626

b. Número de teléfono: 585-225-7770

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

136 North Avenue, Rochester, NY 14626 - Esta propiedad está ubicada 1 milla norte de NYS RT 104 en el lado este de la carretera.

2. Duración de empleo: Del 08 de marzo, 2021 al 11 de noviembre, 2021

3. Salarios a pagar: Por el trabajo en el vivero e invernadero:

Salario por Hora: \$14.29

Periodo de Pago: Semanal, los jueves por el trabajo hecho desde el domingo previo

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 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: Durante el periodo de empleo anticipado, realizará cualquier combinación de tareas relacionadas con preparar la tierra y los medios de crecimiento, cultivar, y participar de otras maneras en actividades de horticultura bajo vigilancia en la propiedad, o en el vivero. Trabajo de invernadero consistirá primordialmente en trasplantar semilleros en las bandejas para venta final y otras tareas similares como regar la tierra y mantener el área de trasplantar además de cargar productos finales a las plataformas de transporte. Las tareas incluirán, pero no se limitan a, poner tubería de riego, recoger piedras, colocar plantas, remover con azada y cosechar. Arreglar cajas, remover abono plástico y tubos de riego. El trabajador que trasplante tendrá que cumplir con estándares de calidad y producción. El patrono proveerá cualquier herramienta sin costo al trabajador. Los trabajadores deben presentarse con su propia ropa adecuada para trabajar. Las temperaturas en el campo pueden variar desde 30 grados hasta más de 90 grados Fahrenheit. El trabajo que van hacer es plantar, desyerbar, remover con azada, podar, trasplantar y cosechar. Tenemos un vivero de 10 acres y un acre de invernadero. Tareas realizadas serán carga pesada, excavación, rastrillar, e instalar sistema de drenaje y riego. Excavar y plantar árboles y arbustos. El patrono proveerá, sin cargo a los trabajadores, todas las herramientas y equipo necesario para realizar los trabajos asignados.

Trabajadores referidos a esta orden, deben tener un mínimo de **3 meses de experiencia** trabajando en un vivero. Los trabajadores deben poder demostrar que están físicamente capacitados para hacer cumplir con todas las tareas mencionadas. Los trabajadores son anticipados trabajar 8 horas al día (lunes a viernes) /40 horas por semana. **Hay 8 puestos de trabajo disponibles. Se requiere:**

- Estar expuesto a temperaturas extremas
- Levantar o cargar 75 libras
- Movimientos repetitivos
- Empujar o jalar con frecuencia
- Agachándose o doblándose 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 (\$12.68) por día hasta un máximo de \$55.00 por día según indican las regulaciones) 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 la residencia, lugar del último trabajo, o lugar de reclutamiento al lugar de trabajo una vez el trabajador haya cumplido con 50% del plazo de empleo estipulado, desde la fecha inicial de necesidad del patrono desde el día después de la llegada actual del trabajador si más tarde que la fecha indicada para presentarse. Los gastos de regreso también son pagados.

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:

132 Mill Road, Rochester NY 14626

b. Descripción de la vivienda:

Casa residencial. Capacidad: 11

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.

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: