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

1. a. Nombre y dirección del Patrono: Allhay Farm, LLC/2331 State Highway 5s, P.O. Box 122, Amsterdam, NY 12010

b. Número de teléfono: 518-829-8047 - Llamadas de cobro revertido no son aceptadas por el patrono

c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo: El Patrono posee y maneja las propiedades y proveerá transportación diaria desde un área central a las propiedades.

- 2331 State Highway 5s, Amsterdam, NY (Condado de Montgomery)
- State Highway 5s, Amsterdam, NY (Condado de Montgomery)
- State Highway 5s, Glen, NY (Condado de Montgomery)
- State Highway 30, Florida, NY (Condado de Montgomery)

2. Duración de empleo: Del 13 de abril, 2015 **al** 10 de noviembre, 2015

3. Salarios a pagar: Por el trabajo general en la granja y la cosecha de tomates, calabacines, maíz dulce, heno y paja: $11.26 por hora
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 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).

Cultivos y tipos de actividades: Los trabajadores van a plantar, cultivar, y cosechar vegetales incluyendo calabacines, tomates, maíz dulce, papa, cebolla, granos, melones, berenjena de paja y heno. Los trabajadores asistirán en preparar los campos paro los cultivos. Las actividades en la pre-cosecha incluyen estacar y atar tomateras. Los trabajadores van a doblarse y agacharse para recoger vegetales según tamaño, color, forma y grado de madurez y colocarlos en contenedores. 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** realizando las tareas mencionadas en esta orden. Experiencia verificable manejando equipos de granja de 50+ HP. Los trabajadores son anticipados trabajar 6 horas al día (lunes a viernes) y 5 horas al día (sábado)/35 horas por semana. Hay 2 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
- Caminar por largos ratos
- Inclinándose o agachándose con frecuencia
- Horas Extras (sobre tiempo)/Días Feriados no obligatorio

4. **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.

5. **Seguro por accidentes en el empleo:** ☒ **Se provee** ☐ **No se provee**

   a. **Nombre de la compañía de seguros:**

   b. **Nombre y dirección del (de los) asegurado(s):**

   c. **Persona(s) y número de teléfono de la(s) persona(s) a notificar para presentar reclamación:**

   d. **Fecha límite para presentar reclamación:**

6. **Seguro por desempleo:** ☒ **Se provee** ☐ **No se provee**

7. **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.

   Trabajadores, quienes han migrado con niños de edad escolar y que regresan a su hogar al comienzo del año escolar, serán pagados, en adicional del salario básico, cualquier bono, pagos incentivos u otros gastos los cuales tendrían derecho si se hubieran quedado durante el periodo de trabajo completo.

a. **Dirección de la vivienda:** 27 Voorhees St., Amsterdam, NY 12010

b. **Descripción de la vivienda:** Casa de una familia - Capacidad: 10

8. **Enumere cualquier huelga, paro de trabajo, retraso o interrupción de las operaciones por parte de los trabajadores en el lugar donde se empleará a los trabajadores. (Si no hay huelgas, etc., indique "Ninguna").**
   Ninguna.

9. **Indique cualquier acuerdo o convenio que se haya hecho con los propietarios de algún establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno").**
   Ninguno.

10. **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 o violaciones repetitivas de las reglas de empleo;
    3. Falla, después de cumplir con cualquier entrenamiento o período de prueba, desempeñar el trabajo asignado;
    4. Provee otra razón legal para ser despedido del empleo;
    5. Abandona el trabajo ("Abandono de Trabajo") – es la ausencia por cinco días consecutivos, previamente planeado, sin notificación previa al patrono.
    6. Falla o Rehúsa tomar una prueba de dopaje;
    7. Comete cualquier acto de insubordinación;
    8. Otra razón más allá del control del patrono incluye si otro trabajador estadounidense sea disponible para el trabajo bajo la regla de 50%; o
    9. 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.

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

_____