



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](http://labor.ny.gov/careerservices/h2a_orders.shtm)
- Sitio web de la empresa, si está disponible:

1. **a. Nombre y dirección del Patrono:** Specialty Crop Farm Labor Contractors, LLC/ 510 Clinton Square, PMB 5010 Rochester, NY 14604

**b. Número de teléfono:** 315 986-4738 - Llamadas de cobro revertido son aceptadas por el patrono.

**c. Ubicación y dirección al lugar de trabajo:** 510 Clinton Square PMB 5010, Rochester, NY 14604

- Chaw Chang DBA Stick and Stone Farm, LLC – 1605 Trumansburg Rd, Ithaca, NY 14850
- Chaw Chang DBA Stick and Stone Farm, LLC – 304 Hayts Rd, Ithaca, NY 14850
- Chaw Chang DBA Stick and Stone Farm, LLC – Corner of Perry City Rd & Krums Corner Rd, Ithaca, NY 14850
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 2971 Williams Hill Rd, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines - 2939 Williams Hill Rd, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 2728 Coates Rd, Penn Yan, NY 14527
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 3050 Williams Hill Rd, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 3156 Williams Hill Rd, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 2188 Barnes Rd, Penn Yan, NY 14527
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 2920 Culver Hill Rd, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 3055 Vrooman Rd, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 2885 Esperanza Dr, Keuka Park, NY 14478
- Adam Folts DBA Crooked Vines – 2896 Merritt Hill Rd, Penn Yan, NY 14527

2. **Duración de empleo:** Del 1 de noviembre del 2020 al 31 de diciembre del 2020

3. **Salarios a pagar:** trabajador agrícola: Diversificado: **\$14.29 por hora**

Periodo 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).

**Cultivos y tipos de actividades:** Cultivos: Zanahorias, Cultivos de raíces, Radicchio.

Los trabajadores plantarán, cultivarán y cosecharán hortalizas. Los trabajadores deberán quitar las malas hierbas a mano o con una azada. Los trabajadores se inclinarán y se inclinarán para recoger verduras de acuerdo con el tamaño, color, forma y grado de madurez y colocarlas en contenedores de campo. Los trabajadores pueden llevar contenedores llenos que pesen aproximadamente cincuenta (50) libras. y vaciar en el contenedor de campo o cargar en el remolque. Puede ser necesario que retire y deseche los desechos según las instrucciones del supervisor. Los recolectores se cuidarán de no lastimar o dejar cicatrices en los productos. Antes de la cosecha las actividades para los tomates pueden incluir estacas, ataduras, trasplantes y podas. Los trabajadores permanecerán de pie durante largos períodos de tiempo. Los trabajadores deben trabajar en los campos cuando las plantas están mojadas por el rocío o la lluvia. Temperaturas en el campo durante el horario laboral puede variar de diez (10) a más de setenta (70) grados.

La siguiente descripción de las actividades de trabajo se aplica a las uvas.

Poda: mientras poda enredaderas o cañas, los trabajadores recibirán las herramientas adecuadas para el trabajo en particular, es decir, sierras, podadoras, motosierras, podadoras y tijeras de podar. Estas herramientas se devolverán al empleador al final de la tarea. El costo de las herramientas destruidas maliciosamente o perdidos por descuido se deducirán de los salarios de los trabajadores. A los trabajadores se les asignarán hileras de vides y deberán podar cada vid y cada caña de acuerdo con el tamaño de la vid y la necesidad de poda. Los trabajadores deben tener cuidado de no dañar vides que no se podan. Los trabajadores deben podar las vides de acuerdo con los requisitos de referencia anteriores. E algunos casos, la poda se realizará desde una escalera que pese hasta 30 libras. Todos los trabajadores deben poder levantar y transportar escaleras, así como trabajar desde lo alto de la escalera. Los trabajadores deben retirar todos los materiales resultantes de las vides extraídas de la realización de tareas de poda. Cuando se completa la poda en cada vid, cada trabajador debe rastrillar y esparcir la maleza resultante en el centro de tractores / equipos intermedios

Se requerirá que los trabajadores recojan y devuelvan las escaleras a la ubicación designada según lo provisto por el productor al final de cada día de trabajo o según lo indique el productor o supervisor designado. **LAS ESCALERAS ROTAS NO DEBEN UTILIZARSE, NOTIFIQUE AL SUPERVISOR INMEDIATAMENTE SI SE ROMPE UNA ESCALERA.**

Mantenimiento del huerto: Es posible que los trabajadores involucrados en el mantenimiento del huerto deban cavar árboles, ceñir, esparcir fertilizante, recoger raíces y ramas, quitar chupones o el crecimiento no deseado de los árboles, excavar chupones de raíces, arrancar frutos de los árboles, quitar enredaderas, tubería de riego, reparación y mantenimiento del sistema de goteo, y amarre y amarre de árboles frutales. El empleador proporcionará todo el equipo. Se dará instrucción para cada tarea y se comunicarán las expectativas a los trabajadores. Las expectativas para estos deberes cambiarán según el cultivo y las condiciones climáticas.

Operación del equipo: El trabajador puede operar tractores, montacargas, maquinaria tirada por tractor y maquinaria autopropulsada para la preparación, el mantenimiento y el cultivo de la tierra, incluso para arar, rastrillar y fertilizar el suelo y las plantas, y plantar, cultivar y rociar. El trabajador puede operar el equipo utilizado en la producción agrícola, como tractores e implementos. El trabajador puede manipular los controles para configurar, activar y ajustar los mecanismos de la maquinaria. El trabajador puede colocar implementos agrícolas como arados, discos, pulverizadores y cosechadoras a tractores, utilizando pernos y herramientas manuales. El trabajador puede cargar contenedores y productos usando montacargas. El trabajador puede operar equipos de nivelación y excavación. Los trabajadores no pueden operar camiones.

**Trabajadores referidos como resultado de esta orden deben tener un mínimo de 3 meses de experiencia verificable realizando las tareas descritas en esta orden.**

Los trabajadores deben poder demostrar que están físicamente capacitados para hacer cumplir con todas las tareas mencionadas.

Los trabajadores son anticipados trabajar 6 horas al día (lunes a sábado) 36 horas por semana. **Hay 11 puestos de trabajo disponibles. Se requiere:**

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

- 4. Transporte u otros beneficios, si los hay:** 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.

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

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

The New York State InsuranceFund.

**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.

**a. Dirección de la vivienda:**

- 2299 Mott Rd, Stanley, NY 14561 - Ontario County
- 2305 Mott Rd, Stanley, NY 14561. – Ontario County

b. **Descripción de la vivienda:**

- vivienda en bloque. Capacidad: 6
- vivienda en bloque. Capacidad: 6

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 por cualquiera razón legal relacionada con el empleo, y entonces, notificar a la oficina local de Servicios de Empleo si el trabajador: (a) abandona el trabajo; cinco día consecutivos de trabajo de ausencia no excusado constituirá abandonamiento de empleo; el trabajador tienen que notificar al patrono y asegurar permiso de ausencias necesarias; (b) finge enfermedad o rechaza, sin causa justificada, desempeñar el trabajo como dirigido; (c) comete actos serios de mala conducta o viola repetitivamente las reglas de trabajo del patrono; el patrono puede crear y publicar las reglas que se aplicarán al trabajo; el trabajador tiene que cumplir con dichas reglas; (d) falta, después de cumplir con el periodo de prueba de cinco días, desempeñar el trabajo, en una manera diligente, para facilitar que el patrono produzca y venda un producto premio de buenas calidad; (e) provee otras razones legales relacionadas con el trabajo para terminar el empleo, incluyendo la despedida de un trabajador no estadounidense para permitir la contratación de un trabajador estadounidense bajo la regla de 50%.

**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.

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