

Aviso y aceptación de pago para trabajadores agrícolas

Este aviso, cuando se llena correctamente, satisface:

- Las disposiciones sobre aviso de pago de la Sección 195 de la Ley del Trabajo del Estado de NY
- Las disposiciones sobre contrato de trabajo por escrito de la Parte 190 de la Orden de Salario Mínimo Agrícola

1. Información del empleador

Nombre: _____ Teléfono: (____) ____ - _____

Operando bajo el nombre: _____

Dirección física: _____ Ciudad: _____ Estado: _____ Código postal: _____

Dirección postal: _____ Ciudad: _____ Estado: _____ Código postal: _____

Número de Identificación Federal del Empleador (FEIN) (opcional): ____ - ____ - ____ - ____ - ____

2. **Aviso dado:** Al ser contratado Antes de un cambio en el sueldo, las prestaciones o el día de pago

3. **Lugar específico en donde trabajará el trabajador:** _____

4. **Tipos de trabajo que hará:**

5. **Horario:** _____

6. **Describe los arreglos de vivienda provistos por el empleador, de haberlos, incluyendo la cantidad de habitaciones y las instalaciones para cocinar:**

7. **Sueldos regulares y sueldos por tiempo extra del empleado:**

Indique la base: por hora, turno, día, semana, salario, o por unidad. (Incluya la capacidad de la unidad).

Sueldo: _____ por: _____ Sueldo por tiempo extra: _____

Sueldo: _____ por: _____ Sueldo por tiempo extra: _____

El sueldo por tiempo extra debe ser al menos una y media veces el sueldo regular. Si el sueldo no es por horas, el sueldo por tiempo extra debe ser al menos 1½ veces el promedio ponderado de los múltiples sueldos del trabajador durante la semana, con pocas excepciones.

8. **Día de pago:** _____ Para la semana que terminó el: _____

9. **Frecuencia de pago:** Semanal: _____ Otra: _____

10. Prestaciones, si las hay, para acreditar para el salario mínimo:

Número de comidas al día: _____ Cantidad por comida: \$ _____

*Ninguna prestación de comida se considerará parte del salario mínimo si un empleado migrante estacional gana menos de \$254.00 en un período de dos semanas.

Alojamiento y servicios básicos: \$ _____

La asignación de alojamiento y servicios es para todos los empleados, excepto los migrantes estacionales.

*Ninguna prestación de alojamiento y servicios básicos se considerará parte del salario mínimo de un empleado migrante estacional.

Pagos en especie: \$ _____ Especifique: _____

11. Todas las deducciones de nómina planeadas (por ejemplo, seguro de salud, aportaciones para jubilación, otras):

12. Permiso por enfermedad pagado provisto por el empleador:

13. Beneficios provistos por el empleador (por ejemplo, vacaciones, días por motivos personales, feriados, permiso por duelo, otros.):

14. Período aproximado de empleo:

Fecha de inicio: ___ / ___ / ____ Fecha de terminación: ___ / ___ / ____

15. Términos y condiciones no económicos de empleo (por ejemplo, disponibilidad de transporte, servicio médico, guardería, escuelas, etc.):

16. Afiliación a sindicato e información de contacto del representante, si lo hay:

En el estado de NY los trabajadores agrícolas tienen derecho a organizarse, lo que incluye formar, afiliarse o ayudar a las organizaciones sindicales, y el derecho a negociar colectivamente mediante representantes de su elección. Los trabajadores agrícolas están protegidos de represalias, incluido el despido, si hablan entre sí sobre las condiciones de trabajo y organización. Sin embargo, los trabajadores agrícolas no tienen el derecho de hacer huelga.

17. Día de descanso: _____

Los empleadores no pueden obligar a los trabajadores agrícolas a trabajar en su día de descanso. Los trabajadores agrícolas deben recibir pago a razón de una y media veces su sueldo regular por decidir trabajar en su día de descanso.

Nada de lo expresado en esta disposición impide que un trabajador agrícola trabaje en su día de descanso, siempre y cuando su empleador remunere al empleado con un sueldo que sea al menos una y media veces el sueldo regular del empleado por todas las horas trabajadas en el día de descanso (si el total no ha excedido el límite de tiempo extra).

18. Aceptación y declaración del empleado:

En este día se me han notificado mi sueldo, mi sueldo por tiempo extra, mi día de descanso, mis prestaciones y mi día de pago. Declaro que le he dicho a mi empleador cuál es mi idioma principal.

Mi idioma principal es _____, y me han entregado este aviso de pago en mi idioma principal.

Nombre del empleado (en letra de molde): _____

Firma: _____ **Fecha:** ____ / ____ / ____

19. Nombre de quien contestó (en letra de molde): _____ **Puesto:** _____

**El empleado debe recibir una copia firmada de este documento.
El empleador debe conservar una copia durante 6 años.**

Información adicional:

Sección 195 de la Ley de Trabajo del Estado de New York: Los empleadores deben entregar la información de este aviso por escrito a todos los empleados al momento de su contratación.

Los empleadores deben notificar por escrito a los empleados sobre cualquier cambio en la información en este aviso al menos siete días calendario antes del momento del cambio, salvo cuando dichos cambios se reflejen en el recibo de pago del empleado. Sin embargo, incluso si el cambio se reflejará en el recibo de pago del empleado, los empleadores no pueden reducir el sueldo de un empleado sin notificarlo al empleado antes de que desempeñe el trabajo.

Los empleadores deben notificar a sus empleados sobre sus políticas de permiso por enfermedad, vacaciones, permisos personales, días feriados y horas trabajadas, ya sea por escrito o publicándolas en un lugar prominente.

Los empleadores deben conservar sus registros de nóminas durante 6 años.

Orden sobre el salario mínimo para trabajadores agrícolas en el estado de NY: Los empleadores deben publicar, en un lugar prominente de la granja:

- una copia de todos los acuerdos de trabajo aplicables en general **y**
- una publicación expedida por el Departamento de Trabajo del Estado de NY que resuma las disposiciones referentes al salario mínimo agrícola.

Es ilegal que un empleado reciba un pago menor que el de un empleado del sexo opuesto o debido a que el empleado forma parte de una clase protegida.

Los empleadores no pueden prohibir a los empleados que hablen sobre sus sueldos con sus compañeros de trabajo.

Los empleadores no pueden hacer preguntas sobre la historia salarial de un empleado.