

# **Contrato de Empleo Entre Pacifica Personnel, Inc. y Trabajadores del Campo – Trabajo en la Uva & Citricos 2024**

## **15 de Enero del 2024 hasta el 15 de Noviembre del 2024**

El Empleador asegura el cumplimiento de las garantías de 20 CFR §653.501, 20 CFR §655.122 y 20 CFR §655.135<sup>1</sup>. Las condiciones de trabajo estarán en cumplimiento con las leyes aplicables del salario mínimo Federal y Estatal, trabajo de menores, seguro social, salud y seguridad, registro de contratista de trabajo agrícola y otras leyes relacionadas al trabajo. El empleador es un empleador de Igualdad de Oportunidades de Empleo y ofrecerá a los trabajadores de los Estados Unidos por lo menos las mismas oportunidades, salarios, beneficios, y condiciones de trabajo tales como se les ofrecen o el empleador tiene la intención en ofrecer a los trabajadores no emigrantes.

Este Contrato describe los términos actuales y condiciones de empleo ofrecidos por Pacifica Personnel, Inc. (aquí descrito también como “Empresa”) y contiene todos los términos materiales y condiciones de empleo para las oportunidades de trabajo ofrecidas por medio de este Contrato. (Los términos de este contrato tienen como objetivo de ser los mismos términos y condiciones de la Orden de Autorización y por lo tanto, los términos “Contrato” y “Orden de Autorización” son intercambiables.)

### **Domicilio y Sitio de Trabajo**

Pacifica Personnel, Inc. es un contratista con licencia para trabajar en el Estado de California.

**Oficina corporativa:** 312 E. Mill Street, Ste. 102, Santa Maria, CA 93454

### **El trabajo se llevara a cabo en los siguientes sitios en los Condados de Santa Bárbara y San Luis Obispo:**

- Edna Lemon & Wine/Davenport Vineyard – 5878 Edna Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- Daou Vineyard – 4915 Orcutt Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Orcutt Road Ranch – 5878 Edna Rd San Luis Obsipo Ca 93401
- Biddle Ranch – 2060 Biddle Ranch Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Gallo-Edna Valley Vineyard – 2585 Biddle Ranch Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Gallo-Wild Horse – 1437 Wild Horse Ct. Templeton Ca 93465
- Gallo-Rancho Real – 6020 US-101, Santa Maria Ca 93454
- Gallo-Sierra Madre – 2791 Vineyard Trail Rd. Santa Maria Ca 93454
- Gallo Ranch – 5585 Creston Rd. Paso Robles Ca 93466
- Gallo Ranch – 2425 Mission Rd. San Miguel Ca 93451
- Greengate Farms – 2500 Corbett Canyon Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- Greengate West – 2779 Carpenter Canyon Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- La Lomita Vineyard – 1771 La Lomita Way. San Luis Obispo Ca 93401
- Marfarm Vineyard – 430 Greengate Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Morro View Vineyard – 6875 Orcutt Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Norgrove Gardens – 2445 Brady Lane. Arroyo Grande CA 93420
- Odyssey Vineyard – 4910 Edna Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Jack Ranch – 5502 Los Ranchos Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Matthew's Vineyard – 7210 Lewis Lane San Luis Obsipo Ca 93401
- Reeves Vineyard – 7040 Lewis Lane San Luis Obsipo Ca 93401
- Spanish Springs – 1504 Price Canyon Rd. Pismo Beach CA 93448
- Stoller Vineyard – 1200 Old Price Canyon Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- Wolff Vineyard – 6238 Orcutt Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- Urnness Vineyard – 2002 Township Rd. Paso Robles CA 93466
- Rauch Vineyard – 765 Twin Creeks Way, San Luis Obsipo Ca 93401
- Donati/Romeo Zeuch/Ziegler Vineyards – 6475 Mira Cielo San Luis Obispo Ca 93401
- Larry Meeks Vineyard – 541 Twin Creeks Way San Luis Obsipo Ca 93401
- Claiborne Churchill – 2649 Carpenter Canyon Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- Bee Sweet Citrus – 4441 Cross Creek Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- BogSLO Citrus – 2175 Biddle Ranch Rd. San Luis Obsipo Ca 93401
- Bartleson Community Property Trust - 1950 Los Berros Rd. Arroyo Grande, Ca. 93420
- Howard Carroll and BOG Farms SLO, LP - S/E Corner of Hwy 227 & Biddle Ranch Rd. SLO, Ca. 93407
- Edward Chadwell - 535 Mehlshau Rd. Nipomo, Ca. 93444

<sup>1</sup> Si hay alguna discrepancia entre el nuevo formulario ETA 790 y reglamentos H-2A o leyes relacionadas, los reglamentos H-2A y las leyes relacionadas controlan.

- George Dana - On Mehlshau Rd .1 mile N/E of Dana Foothill Nipomo, Ca. 93444
- Ikeda Bros. - 3930 Lopez Drive Arroyo Grande, Ca. 93420
- JCM Farming, Inc. - 461 Clamshell Mtn. Way Nipomo, Ca 93444
- Fidelina Maldonado - 640 Clamshell Mtn. Way Nipomo, Ca. 93444
- Cross Creek Ranch - 4445 Crosscreek Way San Luis Obispo, Ca. 93401
- Swaim Robert and Alice- North side of Mehlshau Rd. .6 mile east of Thompson Nipomo, Ca. 93444
- H & W Farms and Hermreck Family Farms LLC - 675 Clamshell Mtn. Way Nipomo, Ca. 9344
- Mossman - 2838 Biddle Ranch Rd San Luis Obispo, Ca. 93401
- Nipomo Wash Line - 2080 Los Berros Rd. Arroyo Grande, Ca. 93420
- Edna Ranch - 7475 Orcutt Rd. San Luis Obispo Ca. 93401
- Encantada Vineyard 4460 Santa Rosa Rd. Lompoc Ca 93436
- The Six Vineyard 7335 Vin Dr. Paso Robles Ca 93466
- Tresetle Vineyard 1968 Stenner Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Vanderberry Vineyard 6520 Von Dollen Rd. San Miguel Ca 93451
- Chamisal Vineyard 7525 Orcutt Rd. San Luis Obispo Ca 93401
- Denner Ranch 1: 5414 Vineyard Dr, Adelaide Paso Ca 93446
- Denner Ranch 2: 2762 Adelaida Rd, Paso Robles CA 93446
- Lunacy Vineyard - 8865 Chimney Rock Road, Paso Robles CA 93446
- Sada Vineyard – 6550 MalikLn., San Luis Obispo CA 93401

#### **Sitio y Descripción de la Vivienda Proporcionada por el Empleador:**

El empleador ofrecerá vivienda, ropa de cama (colchones, mantas, sábanas, almohadas y fundas de almohada), el almacenamiento de objetos personales y servicios públicos sin costo alguno para los trabajadores contratados desde más allá de las distancias normales de trayecto que no pueden regresar a su lugar de residencia diariamente.

La vivienda proporcionada por el empleador se encuentra en **1014 E. Rose Pl., Santa Maria, CA 93454 & 6261 Orcutt Road, San Luis Obispo 93401**. La vivienda proporcionada por el empleador consiste de apartamentos de recamaras, baños, salas, cocinas y comedor. Instalaciones de lavandería se encuentran en el sitio.

Cómo llegar a la vivienda proporcionada por el empleador (desde el sur) Para 1014 E. Rose Pl., Santa Maria, CA: Siga la **US-101 N a Santa María. Tomar la salida 172 de la US-101 N. Continúe por la carretera West Donovan, dar vuelta a la izquierda en College Drive, y enseguida otra vez a la derecha en Bradley Road, hasta llegar a Rose Place, y dar vuelta a la izquierda de nuevo y llegara a su destino.**

Cómo llegar a la vivienda proporcionada por el empleador (desde el sur) Para 6261 Orcutt Rd, San Luis Obispo CA: Siga la **US-101 N a Pismo Beach, tomar la salida 190 (Price St.) de la US-101 N. Continúe por la carretera Price Canyon Road, de vuelta a la derecha a Hinds Ave/Price Canyon Road, después vuelta a la Izquierda en el CA-227 N, después vuelta a la derecha en Biddle Ranch Rd, después a la derecha hacia Orcutt Road, hasta el 6261 Orcutt Road a su derecha y llegara a su destino.**

¡La vivienda se proporciona **UNICAMENTE A USTED COMO TRABAJADOR!** NO se proporcionará vivienda a personas que no trabajen para la compañía. A las mujeres se les ofrecerá vivienda con recamaras y baños compartidos únicamente con otras mujeres. Áreas comunes de la vivienda podrán ser compartidas con hombres.

Vivienda Familiar: Tal como lo provee el reglamento, se proporcionará vivienda a familias que lo soliciten y únicamente si es la práctica predominante en el área del empleo previsto. No es la práctica en el Condado de Santa Bárbara o San Luis Obispo en proporcionar vivienda a familias.

La vivienda proporcionada por el empleador estará limpia y en cumplimiento con los estándares federales de vivienda aplicables cuando esté disponible para ocupar y se mantendrá en cumplimiento con los estándares durante el periodo de ocupación. El empleador asegura que todo alojamiento en arrendamiento y/o público cumplirá con los estándares locales, estatales, o federales. Los trabajadores ocupando la vivienda proporcionada por el empleador serán responsables en mantener sus áreas limpias y ordenadas en cumplimiento con “Los Reglamentos del Conjunto de Vivienda” del empleador, la cual una copia se proporcionará al momento de asignación a la vivienda. Específicamente, los trabajadores deben mantener la vivienda en las mismas condiciones que el empleador proporcionó al momento de la ocupación inicial (es decir, las camas no se pueden mover más cerca; colchones no se pueden mover al suelo). El no cumplir con estos reglamentos podrá resultar en acción disciplinaria incluyendo la expulsión de la vivienda y terminación de empleo.

Trabajadores elegibles para la vivienda proporcionada por el empleador podrán elegir su propia vivienda al costo del trabajador. El optar a esto deberá ser puesto por escrito. El empleador no asume responsabilidad alguna por la vivienda elegida por el trabajador. El empleador no proporcionará pensión o asistencia de vivienda a los trabajadores que elijan

su propia vivienda. A los trabajadores que elijan su propia vivienda, no se les ofrecerá transporte diario al ni del trabajo y deberán proporcionar o hacer arreglos de transporte propio. Los trabajadores que elijan en proporcionar su propia vivienda serán responsables por sus alimentos y no serán elegibles para alimentos proporcionados por el empleador.

Los trabajadores elegibles para la vivienda proporcionada por el empleador que elijan en proporcionar su propia vivienda podrán retirar tal elección en cualquier momento durante el periodo de empleo, y sobre eso se le proporcionara vivienda por parte del empleador tal como se expone en esta Orden de Autorización. El trabajador que elija proporcionar su propia vivienda y posteriormente retira tal elección no podrá elegir en proporcionar su propia vivienda de nuevo durante la misma temporada de empleo.

No alquiler en la vivienda proporcionada por el empleador es creada por la oferta de vivienda proporcionada por el empleador. El empleador retiene posesión y control del terreno a todo momento. Los trabajadores viviendo bajo los términos de esta Orden de Autorización deberán desocupar la vivienda inmediatamente al terminar el empleo.

Gastos razonables de reparaciones por daños causados aparte del desgaste natural serán descontados de la nómina del trabajador responsable por daños negligentes o malintencionados a la vivienda o muebles.

Los trabajadores podrán ser contactados en el siguiente domicilio y numero telefónico:

DOMICILIO: 312 E. Mill Street, Ste. 102, Santa Maria, CA 93454

TELEFONO: 805-345-2195

### **Horas Anticipadas de Trabajo**

La semana laboral normal es de 7 horas por día, de Lunes a Viernes, 35 horas por semana. Se les podrá pedir a los trabajadores trabajar los Sábados y voluntariamente trabajar los Domingos dependiendo de las condiciones en los campos, el clima y madurez de la cosecha. Horas extras (tiempo y medio) se podrán solicitar, estas aplican cuando trabajan mas de 8 horas en un dia o mas de 40 horas por semana. El horario de inicio de la jornada de trabajo puede ser a las 7:00am y el fin de trabajo puede ser a las 3:30pm (dependiendo de la hora de inicio). Los trabajadores son notificados de cualquier cambio en la hora de inicio. Los trabajadores se les dará un descanso remunerado para su comida de 30 minutos y no menos de dos pausas de trabajo pagados de 10 minutos; en los días de trabajo de menos de 5 horas no se proporcionará ninguna pausa para la comida.

El trabajo descrito en esta Orden de Autorización es un trabajo regular, de tiempo completo requiriendo al trabajador que esté disponible para trabajar diariamente. Este no es un "trabajo de día." Ausentismos y/o retrasos no serán tolerados y podrán resultar en acciones disciplinarias tal como se exponen en las políticas del empleador.

Todos los empleados que no ocupen la vivienda proporcionada por el empleador deberán proporcionar al empleador con información de contacto antes que el trabajador comience a trabajar. Esta información de contacto podrá ser utilizada para notificar al trabajador que no se reporte a trabajar debido a clima tormentoso o cuando no hay trabajo disponible o para notificar al trabajador de cualquier cambio en el horario de trabajo, o por cualquier otra razón.

### **Acuerdos de Alojamiento**

No se proporcionarán instalaciones de cocina para los empleados, se les proporcionaran los alimentos del día como es establecido por ley y les deducirán de su cheque \$22.00 dólares por día de su cheque. No se proporcionarán instalaciones de cocina y comedor a trabajadores que no ocupen la vivienda proporcionada por el Empleador ni tampoco se les proveerá los alimentos.

### **Instrucciones sobre como Referir Candidatos/Solicitantes**

Contacto de Referencia de **Pacifica Personnel, Inc.**: Leonel F. Corona en 312 E. Mill Street, Ste. 102, Santa Maria, CA 93454, teléfono: 805-345-2195. El contacto podrá ser por teléfono o en persona los siguientes días de la semana Lunes a Viernes, entre las 8:00 a.m. hasta las 4:00 p.m.

Los candidatos serán entrevistados por teléfono o en persona. El empleador explicará la descripción del trabajo y si el solicitante está interesado en el trabajo, se le proporcionará una solicitud. Hay una orientación el primer día de trabajo el cual los trabajadores están obligados a asistir.

La documentación de identidad y autorización de empleo (solo documentos originales) suficientes para completar un formulario I-9, como es requerido por la Declaración de Reforma y Control de Inmigración, debe de estar en posesión del trabajador en el momento que el trabajador se reporte para trabajar y será examinado por la Compañía como una condición para completar el proceso de empleo. Los aspirantes no convocados cuya documentación de pre-empleo fue

completada al momento de empleo deben de tener un documento válido de identidad cuando se reporten a trabajar. No se considerará que un trabajador ha completado el proceso de empleo, ni se le permitirá empezar a trabajar, ni ocupará vivienda proveída por el empleador, sin completar (las secciones pertinentes de) un Formulario I-9 y presentando la documentación requerida de identidad y elegibilidad de empleo dentro el periodo requerido por ley. Las oficinas locales de Referencias deberán de informar completamente a los trabajadores de este requisito.

### **Especificaciones Del Trabajo**

El trabajo de la Uva y/o cítricos consiste en podar, desahijar brotos, quitar hojas, quitar brotos, mover alambre, quitar hierba, trineo de guías, plantar uva, remover plantas de uva, instalación de estacas y alambre y la cosecha.

Este trabajo de la Uva y/o cítricos es a mano y/o utilizando herramienta como cuchillos, tijeras, azadones, palas, etc.

Requerimientos: Debe tener un mes de experiencia en la Trabajo en la Uva. No podrá padecer de daltonismo debido a que el trabajador deberá distinguir los colores de la cosecha, tener la habilidad de utilizar tijeras, cuchillos y otras herramientas agrícolas, se prohíbe fumar, poseer drogas ilegales, tomar bebidas embriagantes, o poseer armas de fuego de cualquier tipo en los dormitorios o campos. Se requiere el dominio del inglés o español para los propósitos de entrenamiento y seguridad.

La experiencia deberá ser confirmada por escrito por medio de cartas en hoja membretada de la empresa verificando el empleo o proporcionando el nombre y la dirección o número de teléfono de la referencia que pueda verificar la experiencia del trabajador. La asistencia de la oficina de referencia en ayudar a que el trabajador proporcione esta información será agradecida.

El trabajo se lleva a cabo al aire libre en los campos abiertos y podrá involucrar la exposición al sol, vientos, lodo, polvo, calor, frío y otros elementos del ambiente normal del campo. Las temperaturas podrán variar de 20 grados Fahrenheit hasta 100 grados Fahrenheit durante el periodo de empleo. Los trabajadores deberán llegar preparados con ropa y calzado apropiado para las condiciones de trabajo descritas.

Este trabajo podrá implicar la exposición a polen de plantas, insectos, plantas nocivas y/o materiales de plantas que han sido tratadas con aerosoles para controlar insectos y enfermedades. El empleador cumplirá con todos los estándares de protección al trabajador y la re-entrada de restricciones aplicables a las pesticidas y otros químicos utilizados en el campo. Los trabajadores también serán requeridos en cumplir con todos los estándares de protección al trabajador y tiempos de re-entrada.

Los trabajadores deberán pararse, sentarse, agacharse, flexionarse, alcanzar, levantar y cargar artículos pesando hasta 50 libras en el curso de llevar a cabo las actividades requeridas. Los trabajadores deberán escuchar, comprender y seguir las instrucciones de los supervisores y gerentes de la compañía.

Se espera que los trabajadores ayuden en el mantenimiento de las áreas de trabajo y bienes de la empresa en un estado ordenado y limpio al no tirar basura. La comida se deberá comer en las áreas asignadas lejos de las estaciones de trabajo.

Asignaciones individuales de tareas diarias serán hechas por, y a la discreción del empleador tal como dicten las necesidades de las operaciones. Los trabajadores deberán llevar a cabo el trabajo asignado y trabajaran en las estaciones asignadas, y no podrán hacer cambios de asignaciones o estaciones sin la autorización específica del supervisor de la compañía. Los trabajadores podrán ser reasignados a una estación de trabajo diferente varias veces durante el día laboral y/o en días diferentes.

Se espera que los trabajadores cumplan con todas las provisiones de esta Orden de Autorización y de las políticas y reglamentos del trabajo, y deberán llevar a cabo todas las tareas asignadas en una manera eficiente. El no hacerlo sujetara al trabajador a los procedimientos disciplinarios de trabajo.

Todas las reglas e instrucciones de seguridad se tienen que observar de una forma meticulosa través de cada día laboral. Todas las reglas y políticas de Pacifica Personnel, Inc. se tienen que seguir, hasta el punto que no interfieran con las provisiones de esta Orden de Autorización y/o los reglamentos de H-2A del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Se proporcionará una copia de las reglas y políticas aplicables a cada trabajador antes de o en el primer día del trabajo. El no cumplir con las políticas de la compañía y/o las expectativas resultará en la aplicación de procedimientos disciplinarios, hasta e incluyendo la terminación del empleo.

Los empleados no pueden reportarse a trabajar, ni entrar al sitio de trabajo, ni realizar funciones de trabajo mientras estén bajo la influencia del alcohol o cualquier otra sustancia controlada ilegal. Los empleados no deben de reportarse a trabajar, ni realizar funciones de trabajo mientras estén bajo de la influencia de drogas recetadas, medicamentos u otras sustancias que podrían afectar de cualquier forma su vigilancia, coordinación, reacción, o seguridad. El empleador podría requerirle

al empleado hacerse una prueba de drogas al gasto del empleador en el caso de un accidente que se pueda reportar, o en el caso de la sospecha razonable.

### **Salarios, Información Especial de Salario y Deducciones:**

**Salario Ofrecido:** Los trabajadores serán pagados no menos de lo más alto del AEWR en vigor en el momento de realizar el trabajo, el salario prevaleciente por hora o por pieza (si lo hay), el acuerdo sobre la negociación salarial colectiva, o el salario mínimo federal o estatal por todas las horas trabajadas. El Empleador pagará el precio a los trabajadores el salario requerido por trabajo en California (**\$19.75 por hora**). El Empleador puede pagar un AEWR inferior siempre y cuando dicha tasa sigue siendo la más alta de las tasas superiores al tiempo que el trabajo se realiza.

Si un salario vigente aplica y tales tasas aumentan durante el período del contrato, el empleador pagará cualquier tasa más alta después de recibir el aviso por escrito del Departamento de Trabajo. El aviso puede ser en forma de una carta escrita o publicación en el Registro Federal. Si dicha tasa disminuye, el empleador puede pagar la tarifa más baja, siempre y cuando dicha tasa sigue siendo la más alta de las tasas exigidas en el momento en que se realiza el trabajo.

**Horas Extras:** El empleador cumplirá con los reglamentos de horas extras de California por trabajadores agrícolas trabajando en California (es decir, 150% de la tarifa por hora después de 8.00 horas de trabajo por día o 40.00 horas por semana).

**Deducciones Autorizadas:** Las siguientes deducciones se harán de la nómina del empleado: FICA (si aplica); **retención voluntaria de impuestos Federales** (si aplica), si decide que **voluntariamente** se le deduzcan impuestos Federales, usted puede en cualquier momento por escrito revocar esa decisión voluntaria y pedir que NO se le rebajan impuestos federales; retención de impuestos estatales y/o locales (si aplica); recuperación de cualquier perdida la Compañía debido a daños o perdida de equipo; vivienda o sus muebles (más allá del desgaste normal) causada por el trabajador como resultado de acción intencional, deshonesta, negligencia grave (si aplica); pagos de seguros médicos bajo la Ley de Cuidados de Salud Asequibles, si aplica; y deducciones autorizadas por el trabajador por escrito (si aplica). Ninguna deducción, excepto esas requeridas o permitidas por ley, será hecha las cuales traerían las ganancias del trabajador, por cualquier periodo, debajo del salario mínimo establecido por la ley federal o estatal. Avances salariales, si los hay, se deducirá cada período de pago.

Nota, si usted decide que no se le rebajan impuestos Federales y el IRS le cobra impuestos de nómina en el futuro, Pacifica Personnel, Inc., **NO** es responsable de pagar sus impuestos Federales, Usted es y será el único responsable.

**Incentivos:** El empleador no pagara a los trabajadores una bonificación.

**Garantía de los ¾:** El empleador garantiza en ofrecer empleo por un mínimo de 3/4 de las horas y día laboral del período total especificado durante cual el contrato de trabajo y todas sus extensiones del mismo estén en efecto, comenzando con el primer día después que el trabajador llegue al sitio de empleo y terminando en la fecha de caducidad especificado en el contrato de trabajo o sus extensiones del mismo. En una terminación por Acto de Dios, el período de los tres cuartos garantizados terminara en la fecha de terminación. El empleador no es responsable por pago de la garantía de ¾ a un trabajador H-2A si el trabajador H-2A es sustituido debido al reclutamiento del empleador al contratar trabajadores de los Estados Unidos calificados y disponibles durante el período de reclutamiento presentado en 655.135(d) (reglamento del 50 por ciento).

Si el empleador falla en proporcionar al trabajador con la cantidad de trabajo requerida bajo esta garantía, el empleador pagara al trabajador la cantidad que el trabajador hubiese ganado si el trabajador hubiese trabajado por los números garantizados de días laborales. Para determinar si esta garantía de empleo ha sido cumplida, el empleador contara todas las horas de trabajo realizadas (incluyendo más de 7 horas Lunes a Viernes y 5 horas el Sábado, y horas voluntariamente trabajadas en Domingo y/o días festivos Federales), y cualquier hora de trabajo ofrecido el cual el trabajador falla en realizar, hasta un máximo de 7 horas de Lunes a Viernes, y 5 horas el Sábado, siempre y cuando tales horas ofrecidas y no trabajadas y las razones sean mostradas en la nómina del empleado.

Si el trabajador voluntariamente abandona el empleo antes del final de la temporada de empleo expuesta en el formulario ETA-790 Artículo 9, o es despedido por causa, el trabajador no tendrá derecho a la garantía expuesta arriba.

**La tarifa de pago para los efectos de la garantía de los ¾ es de \$19.75 / hora.**

**Periodos de Pago, Record de Pago y Compensación al Trabajador:** Los trabajadores serán pagados cada semana. El día de paga es cada Viernes. El empleador proporcionara al trabajador en cada día de pago, bajo 20 CFR sec. 655.122(k):

1. Los ingresos totales por el período de pago;

2. La tasa por hora y / o por pieza de pago;
3. Las horas de trabajo ofrecidas al trabajador (mostrando las ofertas, de conformidad con la garantía de tres cuartos según lo determinado en el parrafo (i) de esta sección, aparte de las horas ofrecidas por encima de la garantía);
4. Las horas efectivamente trabajadas por el trabajador;
5. Una lista detallada de todas las deducciones hechas a partir de los salarios de los trabajadores;
6. Si se usan a destajo, las unidades producidas diariamente;
7. Fecha inicial y final del período de pago; y
8. El nombre del empleador, la dirección y el FEIN.

El Empleador asegura que los registros de los ingresos necesarios para mantenerse en sus archivos estarán disponibles para su inspección como se establece en 20 CFR 655.122 (j) (2).

Todos los trabajadores están cubiertos por el seguro de compensación al trabajador bajo las leyes de California. Este seguro proporciona pagos de beneficios médicos y paga de tiempo perdido al trabajador que se lastime accidentalmente en el trabajo.

**Garantía por la Primera Semana Laboral:** El empleador proporcionara a los trabajadores de los Estados Unidos referidos por medio de esta Orden de Autorización con 40 horas de trabajo por la semana comenzando con la fecha anticipada de empleo expuesta en el Artículo 9, a menos que el empleador enmienda la fecha de necesidad de acuerdo con 20CFR §653.501(d)(2)(v). La tarifa de pago de la garantía de trabajo de la primera semana es **\$19.75** por hora. El empleador requerirá al trabajador en llevar a cabo trabajo alternativo si esta garantía es invocada. Trabajo alternativo incluye cualquier trabajo general agrícola disponible. Si el trabajador no confirma la fecha inicial de empleo a la oficina asignada con la orden de trabajo entre 9 a 5 días laborales antes de la fecha de necesidad expuesta en el Artículo 9, el trabajador será descalificado de esta garantía.

Si el trabajador abandona voluntariamente el empleo antes de que finalice el período de empleo establecido en ETA-790 Punto 9, o es despedido por causa justificada, el trabajador no tiene derecho a la garantía establecida anteriormente.

**Imposibilidad de Contrato:** Si, antes de finalizar la fecha de periodo del empleo expuesta en el formulario ETA-790, Artículo 9, los servicios del trabajador ya no son requeridos por razones fuera del control del empleador debido a fuegos, granizo u otro Acto de Dios, el cual hace el cumplimiento del periodo anticipado de empleo imposible, el empleador podrá terminar el empleo del trabajador. Ya sea que tal evento constituya una imposibilidad contrato será determinada por el CO. En caso de tal terminación, el empleador cumplirá con la garantía por el periodo que ha transcurrido desde el primer día laboral que el trabajador estuvo en el lugar de trabajo y esta listo, dispuesto, capaz y es elegible para trabajar, hasta el día que el empleo se termine. El empleador también asegura que hará todo lo posible para trasladar al trabajador a un empleo comparable aceptable para el trabajador y, en su caso, de conformidad con las leyes de inmigración existentes.

En situaciones en las que una transferencia no se ve afectada, la Compañía: 1) ofrecerá regresar al trabajador a cargo de la Compañía, al lugar desde el cual el trabajador, sin tener en cuenta el empleo de intervención, vino a trabajar para la Compañía, o 2) trasladar al trabajador al siguiente empleador certificado H-2A, cualquiera que el trabajador prefiera; y 3) reembolsar al trabajador el importe total de las deducciones hechas de la paga del trabajador por el empleador para los gastos de transporte y de estancia al lugar de trabajo (si las deducciones que existen, si la devolución aún no se ha hecho, o si el empleador no avanza estos pagos). El empleador también garantiza que a los trabajadores se les pague por cualquier medio de transporte de entrada y los gastos de estancia, si estos trabajadores todavía no han sido reembolsados o si el empleador no ha avanzado estos costos. El reembolso para la subsistencia diaria y el transporte será de \$15.46 por día hasta \$59.00 por día con recibos bajo las mismas condiciones del Artículo 19 de la presente solicitud de aceptación.

A través de este contrato, a efectos de transporte de entrada y salida y el reembolso de subsistencia, para los trabajadores H-2A, el lugar desde el cual el trabajador llegó a trabajar para el empleador es el lugar de reclutamiento. La ubicación de contratación para el reembolso se basa en que el solicitante solicitó y fue entrevistado para la oportunidad de trabajo H-2A. Para los trabajadores estadounidenses que residen fuera de una distancia razonable de viaje, el lugar de reclutamiento es también el lugar donde el solicitante solicitó y fue entrevistado para la oportunidad de trabajo H-2A.

#### **Arreglos de Transporte:**

El empleador ofrecerá transporte, sin costo alguno, a los trabajadores ocupando la vivienda proporcionada por la compañía hacia el lugar de trabajo y de regreso diariamente. Dicho transporte será en cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables. El uso de este transporte **es voluntario** y los trabajadores son libres de proveer su propio transporte. Ningún trabajador será requerido, como condición de empleo, en utilizar el transporte ofrecido por el Empleador. No tenemos estacionamientos extras para los vehículos personales, por lo tanto, NO se permitirá que tengan ningún vehículo personal en la vivienda proporcionada por la Empresa.

Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que no ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y manutención diaria del trabajador del lugar de trabajo de dicho empleador posterior, el empleador debe prever tales gastos. Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que se ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y manutención diaria del trabajador del lugar de trabajo de dicho empleador posterior, el empleador posterior deberá proporcionar o pagar dichos gastos. El empleador no se libera de su obligación de proporcionar o pagar el transporte de retorno y de subsistencia, si un trabajador H-2A se desplaza como consecuencia del cumplimiento del empleador con la regla del 50 por ciento, como se describe en la sec. 655.135 (d) de esta subparte con respecto a las referencias hechas después de la fecha del empleador de necesidad.

Las siguientes disposiciones referentes a las provisiones o reembolsos por transporte entrante y de regreso y subsistencia aplican únicamente a personas reclutadas desde distancias de viaje fuera de lo normal.

Para los trabajadores que completen 50 por ciento del periodo de trabajo, el Empleador reembolsará al trabajador por costos incurridos por el trabajador por transporte y subsistencia razonable del lugar de donde el trabajador llegó al trabajo para la Compañía al lugar de empleo el cual es el lugar de reclutamiento como se define arriba. Se reembolsará la subsistencia a una tasa de \$15.46 por día sin documentación de gastos, y un costo hasta un máximo de \$59.00 por día con documentación de gastos. La suma de reembolso por transporte será el costo del trabajador, pero no mayor a gastos cobrados por una empresa de transporte económica o razonable por la distancia implicada.

El Empleador puede elegir, a su discreción o si es requerido por ley, en reembolsar el transporte entrante del trabajador y gastos de subsistencia, antes de lo expuesto en el párrafo anterior si es requerido por la ley aplicable estatal o federal.

Si el trabajador completa el periodo de empleo, el Empleador proporcionara o pagara por el transporte y subsistencia desde el lugar de empleo al lugar de donde el trabajador llegó para trabajar con el Empleador el cual es el lugar de reclutamiento. Transporte de regreso no será proporcionado al trabajador que voluntariamente abandona el empleo antes de finalizar el periodo de empleo o el cual se despide por causa. Para los propósitos de este párrafo, el “periodo de empleo” será el periodo desde el primer día de trabajo en el cual el trabajador está con el Empleador listo, capaz, dispuesto y elegible para trabajar, hasta el día final anticipado expuesto en el Artículo 9 de esta Orden de Autorización, o hasta que los servicios del trabajador ya no sean requeridos, cualquiera que ocurra primero.

## **OTRAS ACLARACIONES Y GARANTÍAS**

**TERMINACIONES:** El empleador podrá despedir al trabajador con notificación al Servicio de Empleo si el trabajador: (a) se rehúsa sin causa justificada a llevar a cabo el trabajo por el cual el trabajador fue reclutado y contratado; (b) comete un acto serio de mala conducta o se rehúsa en seguir los reglamentos tal como se exponen en el Manual de Empleados; o (c) falla en alcanzar los estándares de producción cuando estándares de producción son aplicables. Los trabajadores que fallan en llevar a cabo apropiadamente los deberes de trabajo después de un periodo razonable de entrenamiento podrán ser terminados por causa.

En el evento de terminación por razones médicas ocurriendo después de la llegada al trabajo, u ocurriendo como resultado del empleo, o en el evento de terminación resultando por un acto de Dios, el empleador pagara o proporcionara costos razonables de transporte de regreso y subsistencia al lugar de reclutamiento. Adicionalmente, el empleador reembolsara al trabajador por gastos razonables de transporte y subsistencia incurridos por el trabajador para llegar al lugar de empleo desde el lugar de reclutamiento. La subsistencia se reembolsará a una tarifa de \$15.46 por día sin documentación y de los gastos reales, y al costo real hasta un máximo de \$59.00 por día con la documentación de los gastos reales.

**EQUIPO Y HERRAMIENTAS SUMINISTRADOS POR EL EMPLEADOR:** El empleador aportara, sin costo alguno, todas las herramientas, materiales, o equipo requerido para llevar a cabo el trabajo.

**ENTRENAMIENTO:** El empleador le proporcionará una sesión de entrenamiento de 1 día desde la fecha inicial de empleo de cada trabajador y a los trabajadores se les permitirá 5 días (período de adaptación) después del 6 día de la sesión de entrenamiento de la fecha inicial de empleo para alcanzar los estándares de producción de la actividad.

**ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN:** Debido a que el promedio de tasa de pizca de un trabajador varía a lo largo de la temporada basado en el clima, la cantidad de fruta/vegetal, el tamaño, y la variedad, y otros factores, no hay un número mínimo constante de cajas de cartón o bolsas que se requieren para ser recogidos durante la temporada. (Ejemplo-Es decir, 2 cajas de cartón/bolsas de 10 lbs. por hora es apropiado en el comienzo de una temporada en la que la cantidad de cultivo es ligero, pero esta cantidad puede cambiar a un máximo de 4 cajas de cartón/bolsas de 10 lbs. por hora cuando la cantidad de cultivo aumenta en la cosecha pico.) Por lo tanto, se espera que los trabajadores pizquen/arreglen/limpieen un número mínimo de cajas/zurcos por hora el cual se determina mediante la comparación de la productividad por hora del trabajador a otros trabajadores asignados al mismo producto, variedad de cultivo, sitio en el campo y la ubicación

dentro de un sitio en el campo y en el momento en que se realiza el trabajo. El empleador revisará la productividad de los trabajadores al final de un período de pago determinado y no sobre una base diaria. Si los trabajadores no pueden mantenerse al día con el estándar mínimo promedio como se define en el presente documento, los trabajadores podrán ser ofrecidos trabajo alternativo, si está disponible, o bien, después de la notificación, los trabajadores pueden ser despedidos por causa.

**LESIONES:** El empleador proveerá Seguro de Compensación al Trabajador o seguro equivalente proporcionado por el empleador, sin costo alguno para el trabajador, que cubre lesiones y enfermedades que surjan de, y en el curso de, el empleo del trabajador. Prueba de la cobertura de seguro será proporcionada a la oficina ETA antes de conceder la certificación.

**OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR SI EL EMPLEO SE EXTIENDE:** Ninguna extensión de empleo mas allá del periodo de empleo especificado en la orden de trabajo liberara al empleador de pagar el salario ya ganado, o, si se especifica en la orden de trabajo como termino de empleo, proporcionando transporte de regreso o pagar los gastos de transporte de regreso al trabajador.

**CAMBIOS EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES:** El empleador notificara inmediatamente por teléfono a la oficina asignada con la orden de trabajo o agencia estatal que la cosecha se esta madurando temprano o mas tarde, o que las condiciones del clima, sobre reclutamiento, u otros factores han cambiado los términos y condiciones del empleo.

**ACUERDO DE TRABAJO AGRICOLA:** Una copia del contrato de trabajo agrícola o formulario ETA-790 y sus anexos serán proporcionados a todos los trabajadores Estadounidenses a más tardar el día que comience el trabajo. A los trabajadores foráneos H-2A, el empleador proporcionara una copia del contrato a mas tardar al momento que se otorgue la visa.

**NÚMERO DE TRABAJADORES:** Pacifica Personnel, Inc. busca certificación para 32 trabajadores. Este número es un cálculo ya que las necesidades totales de mano de obra dependen del clima, las condiciones de cultivo, y la disponibilidad de los trabajadores.

**SALIDA REQUERIDA:** Los trabajadores H-2A deberán partir de los Estados Unidos al completar el periodo de trabajo en el contrato. Si se requiere registro al partir, el empleador notificara a los trabajadores H-2A de tal registro de salida y el lugar y manera de tal registro.

**ABANDONO DE EMPLEO O TERMINACIÓN POR CAUSA:** Si un trabajador (Estadounidense o foráneo) contratado bajo estos términos de esta Orden de Acreditación abandona voluntariamente el empleo antes de finalizar el periodo de contrato, falla en reportarse a trabajar al comienzo del periodo de contrato, o es despedido por causa, el empleador notificara al Departamento de Trabajo y, si aplica, al DHS (Departamento de Seguridad Nacional), por escrito a mas tardar 2 días laborales después de tal evento. Cuando el empleador cumple a tiempo con el requerimiento de la notificación, el empleador no es responsable por el transporte de regreso del trabajador y el trabajador no tiene derecho a la garantía de los  $\frac{3}{4}$ . El abandono ocurre si el trabajador falla en reportarse a trabajar a la hora regular por 5 días laborales consecutivos sin el consentimiento del empleador.

**PRUEBA DEL ESTATUS LEGAL PARA TRABAJAR:** Se requiere que todos los trabajadores contratados bajo esta orden proporcionen documentación que acredite la ciudadanía estadounidense o estado legal para trabajar en los EE.UU.

**RETENCIÓN DE DOCUMENTOS:** El empleador retendrá la documentación requerida en apoyo a su aplicación por 3 años de la fecha de certificación. Los archivos de pago serán retenidos por no menos de 3 años después de completar el contrato de trabajo.

**El empleador solicita acceso condicional al Sistema de Autorización Interestatal e Intraestatal y asegura que la vivienda del trabajador cumplirá con los estándares aplicables federales a más tardar 30 días por avanzado de la fecha de necesidad reflejada en el formulario anexo ETA 790.**

Testimonio del Empleado:

He leído y comprendo las condiciones arriba mencionadas de empleo. Pacifica Personnel, Inc. me ha proporcionado una copia del contrato de trabajo H-2A y sus anexos, si existen.

Favor de marcar abajo:

También avalo que Pacifica Personnel, Inc. me ha explicado que ha hecho disponible para mi uso vivienda sin costo alguno. Voy \_\_\_\_\_ o no voy \_\_\_\_\_ a requerir vivienda.

Si vivo en la vivienda proporcionada por el empleador sin cocina, voy \_\_\_\_\_ o no voy \_\_\_\_\_ a requerir comidas. Entiendo y acuerdo que, si requiero las comidas proporcionadas por la empresa, la cantidad de \$22.00 por día será deducida de mi pago semanal.

Firma y Fecha:

---

Nombre en Letra de Molde

---

Fecha

---

Firma