U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: March 31, 2019

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agricolas y Procesamiento de Alimentos

(Print or type in each field block - To include additional information, go to block#28 - Please follow Step-By-Step Instructions)
(Favor de usar letra de molde en la solicitud - Para incluir informacion adicional vea el punto # 28 - Favor de seguir las instrucciones paso-a-paso)

1. Employer's and/or Agent's Name and Address (Number, Street, City, State and Zip Code / Nombre y Dirección del Empleador/Patrón y/o Agente (Número, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal):
Abernethy & Spencer Green Houses
18035 Lincoln Rd.
Purcellville, VA 20132

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identifactión del Empleador:
[redacted]

b) Telephone Number / Número de Teléfono:
540-338-9118

c) Fax Number / Número de Fax:

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
info@abernathyspencer.com

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo: (see box 28)
36625 Shoemaker School Road
Purcellville, VA 20132
18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132

Work sites solely owned and operated by employer.

(See attached map)

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda: (see box 28)
1: 36625 Shoemaker School Road Purcellville, VA 20132
2: 18035 Lincoln Road Purcellville, VA 20132
3: 18348 Lincoln Road Purcellville, VA 20132

(See attached map) *See box 28 for addtl sites

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:

1: House, 4 person capacity, rooms/units available,
2: House, 10 person capacity, rooms/units available,
3: House, 4 person capacity, rooms/units available,

(See attached map)

Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY
Números 4 a 8 para USO ESTATAL

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial:
45-2092.01

a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Titulo Ocupacional
Farmworker: Nursery

5. Job Order No. /Num. de Orden de Empleo:
1239884

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (Incluya el número de teléfono):
419 N. Cameron Street
Winchester, VA 22601
540-722-3415

a. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Represtante de la Oficina Local (Incluya el número de teléfono de su linea directa).
Kenia R. Brooks, 540-722-3447

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:
12-11-17

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:
07/09/2018

9. Anticipated Period of Employment / Periodo anticipado o previsto de Empleo:
From / Desde: 2/15/2018 To / Hasta: 12/1/2018

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:
18

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas?Previstas de Trabajo por Semana. Total: 35

Sunday / Domingo ____
Monday / Lunes 7
Tuesday / Martes 7
Wednesday / Miércoles 7
Thursday / Jueves 7
Friday / Viernes 7
Saturday / Sábado ____

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsot de horas par alas diferentes actividades de la temporada:
Outdoor activities vary with weather conditions.

13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de:

Employer / Empleador: Yes / Sí ☒ No ☐

14. Describe how the employer intends to provide either 3 meals a day to each worker or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities for workers to prepare meals / Describa cómo el empleador tiene la intención de ofrecer, ya sea 3 comidas al día a cada trabajador, o proporcionar gratuitamente instalaciones para concinar.

1: The employer will furnish cooking facilities, utilities, and utensils for workers to prepare their own meals. Employer will provide transportation to grocery store at least once a week for workers who wish to shop for food.
2: The employer will furnish cooking facilities, utilities, and utensils for workers to prepare their own meals. Employer will provide transportation to grocery store at least once a week for workers who wish to shop for food.
3: The employer will furnish cooking facilities, utilities, and utensils for workers to prepare their own meals. Employer will provide transportation to grocery store at least once a week for workers who wish to shop for food.

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los condidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

Job Services offices or other organizations making referrals should insure that all applicants are thoroughly familiarized with the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made. Applicants should be directed to the VA SWA office at the address and telephone number listed in job order. Only workers meeting all the qualifications for employment who are able (with or without reasonable accommodations), willing and qualified to perform the work, who are eligible for employment in the United States, and who will be available at the time and places needed, should contact or be referred to Abernethy & Spencer Green Houses directly through 18035 Lincoln Rd. Purcellville, VA 20132 -- In Person: 18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132 or Phone: 540-338-9118. Applications will be accepted from 8am to 5pm Monday-Friday.

Documentation of identity and employment authorization that is sufficient to complete an I-9 Form as required by the Immigration Reform and Control Act must be in the possession of the worker within 3 business days from the start of work for pay.

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo:

(See Box 28 for full job description)

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si ☐ No ☒ If yes, number of months preferred: / Si es asi, numero de meses de experiencia: ------

2. Check all requirements that apply:

- ☐ Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos
- ☒ Driver Requirements / Requisitos del conductor
- ☒ Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará
- ☐ Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos
- ☒ Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
- ☒ Lifting requirement / Levantar o Cargar __60__lbs/libras
- ☒ Repetitive Movements / Movimientos repetitivos
- ☐ Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales
- ☐ Drug Screen / Detección de Drogas
- ☒ Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente
- ☒ Extensive Walking / Caminar por largos ratos
- ☒ Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia
- ☐ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Dias Feriados no obligatorio

17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)

Crop Activities / Cultivos	Hourly Wage / Salario por Hora	Piece Rate / Unit(s) / Pago por Pieza / Unidad(es	Special Pay (bonus, etc.) / Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deductions* / Deducciones	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago / /
Perennials	$11.27	:		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal ☒ Thursday
Annuals	$11.27	:		Federal Tax Impuestos Federales	☒	☐	
Foliage	$11.27	:		State Tax Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly / Quincenal ☐
Greenery	$11.27	:		Meals / Comdias	☐	☒	
Vegetables	$11.27	:		Other (specify)/ Otro (especifica)	☒	☐	Monthly/Mensual ☐
							Other / Otro ☐

18. More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago

Employer will comply w/applicable Federal, State, local laws pertaining to OT. Reasonable repair cost of intentional damage deducted from workers pay. Employer will furnish worker on/before each payday worker's hrs & earnings statements meeting regulatory requirements: 20 CFR 655.122(k). Earnings records & statements will be available upon request of worker or worker representative as defined: 20 CFR 655.122(j)(2). Workers who voluntarily abandon employment or are terminated for cause & where employer provides timely notification to NPC & DHS, will relieve employer for subsequent transport & subsistence costs & the 3/4 guarantee as defined: 20 CFR 655.122(n). Employer may terminate the work contract where services are no longer required for weather, or other Acts of GOD w/approval of C/O; & assurance the 3/4 guarantee will be provided between start & termination dates, make efforts to transfer worker to other comparable work acceptable to worker, & if transfer is not viable, provide outbound transport & subsistence in accordance 20 CFR 655.122(o). Worker will be provided a copy of the work contract, including modifications, on the day work commences or as soon as practically possible defined in 20CFR 655.122(q). 1st week wage guarantee: $394.45

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

If applicable, transport, subsistence expenses provided upon 50% worked contract. If prevailing, employer assures advance inbound transport, subsist costs paid to worker. Otherwise, employer assures reimburse inbound transport, subsist costs from place worker come to work, whether in U.S./abroad, to place of employment paid @ completion of 50% of work contract period. Outbound transport, subsist paid by employer where worker completes work contract period or is terminated w/o cause. Amount of transport payment no less than most economical, reasonable common carrier transport charges for distance involved. Amount of daily subsist payment at least as much as employer would charge worker for providing 3 meals a day; no less than amount permitted under 655.173 (a) presently $12.07 per day w/Continental United States (CONUS) max. meal component $51.00 per day w/receipts according to current DOL Federal Register.

20. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, and/or pay workers for this (these) crop activity (ies)? ¿ Es la práctica habitual usar Contratistas de Trabajo Agricola para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, y/o pagarle a los trabajadores para este(os) tipo(s) de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☒

If you have checked yes, what is the FLC wage for each activity? / Si contesto "Si," cuál es el salario que le pagas al Contratista de Trabajo Agricola por cada actividad?

21. Are workers covered for Unemeployment insurance? / ¿Se le proporcionan Seguro de Desempleo a los trabajadores? Yes/Si ☒ No ☐
If applicable

22. Are workers covered by workers' compensation? / ¿Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador. Yes/Si ☒ No ☐

23. Are tools, supplies, and equipment provided at no charge to the workers? / ¿Se les proveen herramientas y equipos sin costo alguno a los trabajadores?
Yes/Si ☒ No ☐

24. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None".) / Enumere todos los acuerdos o convenios hechos con los propietarios del 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".)

None/Ninguno

25. List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operation by the employees at the place where the workers will be employed. (If there are no such incidents, enter "None".) / Enumere today huelga, paro o interrupción de operaciones de trabajo por parte de los empleados en el lugar de empleo. (Si no hay incidentes de este tipo, indique "Ninguno".)

None/Ninguno

26. Is this job order to be placed in connection with a future Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers? / ¿Esta orden de empleo ha sido puesta en conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Sí ☒ No ☐

27. Employer's Certification: This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by me and contains all the material terms and conditions of the job. / Certificación del Empleador: Esta orden de trabajo describe los términos y condiciones del empleo que se le ofrece, y contiene todos los términos y condiciones materiales ofrecidos.

David Lohmann — General Manager

Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Imprenta del Empleador

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador — Date / Fecha: 12/04/2017

READ CAREFULLY, In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a no-fee labor exchange, that is, as a forum for bringing together employers and job seekers, neither the Employment and Training Administration (ETA) nor the State agencies are guarantors of the accuracy for truthfulness of information contained on job orders submitted by employers. Nor does any job order accepted or recruited upon by the American Job Center constitute a contractual job offer to which the American Job Center, ETA or a State agency is in any way a party.

LEA CON CUIDADO, En vista de la función básica del Servicio de Empleo establecida por ley, como una entidad de intercambio laboral sin comisiones, es decir, como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo,ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud o veracidad de la información contenida en las órdenes de trabajo sometidas por los empleadores. Ni ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras(American Job Center)constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el American Job enter, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

PUBLIC BURDEN STATEMENT

The public reporting burden for responding to ETA Form 790, which is required to obtain or retain benefits (44 USC 3501), is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public need not respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. This is public information and there is no expectation of confidentiality. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration. Office of Workforce Investment. Room C-4510. 200 Constitution Avenue. NW. Washington. DC 20210.

DECLARCION DE CARGA PÚBLICA

La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44USC 3501), se estima en aproximadamente 60 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El publico no tiene por qué responder a esta recopilación de información a menos que muestre un número de control OMB válido. Esta información es pública y no hay ninguna expectativa de confidencialidad. Envío sus comentarios acerca de esta carga o cualquier otro aspecto de esta colección, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, al U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

28. Use this section to provide additional supporting information (including section Box number). Include attachments, if necessary. / Utilice esta sección para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el numero de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

Box 2: Work Sites

36625 Shoemaker School Road
Purcellville, VA 20132
18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132

Work sites solely owned and operated by employer.

Box 3: Address & Directions to Housing

1: 36625 Shoemaker School Road Purcellville, VA 20132
2: 18035 Lincoln Road Purcellville, VA 20132
3: 18348 Lincoln Road Purcellville, VA 20132

Box 3a: Description of Housing

1: House, 4 person capacity,
2: House, 10 person capacity,
3: House, 4 person capacity,

Box 16: Job Description

Temporary Seasonal Position: Nursery Worker | SOC Code: 45-2092

All applicants must be able, willing, qualified to perform work described & must be available for entire period.

Abernethy & Spencer Green Houses, Purcellville, VA, Louden

Possible shift: 8:00AM-5:00PM. 35-40+ May be possibility of weekend work. Crops: Perennials, Annuals, Trees/Shrubs, Foliage, Greenery. Duties may include: pull plastic, groundskeeping of facility, operate farm equipment, clean unload harvested products, grade and sort products according to factors such as color, species, length, width, appearances, feel for quality to ensure correct processing and usage. Discard interior or defective products and or foreign matter and place acceptable products in containers for further processing. Weigh/estimate product for weight visually or by feel. place product in containers according to grade and mark grades on containers. Measure weight and county products. Examine and inspect containers, materials to ensure specifications are met. clean and maintain work area & other related Nursery Worker activities as per SOC/OES 45-2092 (onetonline.org). OJT May operate farm equipment. Perform extensive, repetitious walking, standing, stooping, bending, reaching, pushing, pulling & may need to load/unload up to 60lbs. Tools supplies and equipment provided at no cost to worker. Workers responsible maintain house, surrounding areas neat, clean manner. Employer guarantees 3/4 of contract. Reasonable repair cost of intentional damage will be deducted workers pay Work outdoors, exposed to weather, hot or cold; hrs may vary (+/-); possible downtimes and/or extended hrs. Dependable: fulfill obligations. Attn. to detail: complete work tasks. Employer provided housing available to those who cannot reasonably return to their residence within the same day. No cell phone use during work hours.
Proper work attire is required-long sleeve shirts, long pants, no shorts, hard sole shoes(preferably boots), no tennis shoes. If workers is unable or unfit to perform the duties listed after the 14 day wrkrs contract may be terminated. An orientation will explain "overview of warnings" & give wrkrs a copy of this form.

Must be able to obtain a VA drivers license within 30-90 days of hire. Must be 18 years of age. Drug/alcohol/tobacco free work zone. Worker has 3 days from date of hire to show legal authorization to work in the United States.

20 CFR 653.501
Assurances

INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 10 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the Intrastate/Interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

The employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment shown on the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying transportation expenses to the worker's home.

The employer assures that all working condition comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration and other employment-related laws.

The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

The employer, if acting as a farm labor contractor, has a valid farm labor contractor registration certificate.

The employer assures the availability of no cost or public housing which meets applicable Federal and State standards and which is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system.

The employer also assures that outreach workers shall have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Employer's Name David Lohmann Date: 12/04/2017

Employer's Signature

Besides the material terms and conditions of the employment, the employer must agree to these assurances if the job order is to be placed as part of the Agricultural Recruitment System. This assurance statement must be signed by the employer, and it must accompany the ETA Form 790.

Attachment of Assurances to ETA 790 OMB Control No: 1205-0134

Item 2: LOCATION AND DIRECTION TO WORKSITE(s):

The worksite is located at **36625 Shoemaker School Road**
Purcellville, VA 20132
18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132

Work sites solely owned and operated by employer.
in the following County/Counties: **Loudon**

The directions to the worksite are:
Attached

Item 3: LOCATION(S) AND DESCRIPTION(S) OF ALL HOUSING (*List total number of housing Unit(s) that will be utilized to house total capacity of workers requested on ETA 790, Item 10*):

Housing is located at:

36625 Shoemaker School Road Purcellville, VA 20132
18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132
18348 Lincoln Rd., Purcellville, VA 20132

Directions to housing: Attached

Description of housing:
36625 Shoemaker School Road Purcellville, VA 20132
18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132
18348 Lincoln Rd., Purcellville, VA 20132

Dormitory style housing.
One person per bed. Kitchen with free and convenient cooking facilities for workers to provide and prepare their own meals. Housing and utilities are provided at no cost to H-2A workers and those workers in corresponding employment who are unable to return to their place of residence the same day. Housing beds, bedding and mattresses will be furnished at no cost to the workers. Workers will be responsible for maintaining housing and surrounding areas in a neat, clean manner.
Housing will be clean and meet applicable Federal Housing Standards. Workers will be responsible for maintaining housing in a neat, clean manner. Reasonable repair cost of damage, other than that caused by normal wear and tear, will be deducted from the earnings of workers found to have been responsible for damage to housing and furnishings.

Housing and utilities are provided at no cost to workers who are unable to return to their place of residence the same day. If both male and female workers are hires, separate toilet, shower facilities and sleeping rooms will be provided by the employer.

The employer requests permission for conditional entry into the Interstate and Intrastate Clearance System and assures that the worker housing will be available for inspection and in compliance with applicable Federal Standards not later than 30 days in advance of the date of need reflected on the attached ETA 790.

Item 11: ANTICIPATED HOURS OF WORK:

7_ Hours per day is normal. The worker may be requested but not required to work 8-10 hours per day and/or on the Sabbath or Federal holidays depending upon the conditions in the fields or orchards, weather or maturity of the crop.

Workers may be reached at the following address and phone number: 540-338-9118

18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132

Item 13: BOARD ARRANGEMENTS: *(Check appropriate item(s))*

_X___The employer will furnish free and convenient cooking and kitchen facilities so workers may prepare their own meals. Employer will provide (on a voluntarily basis) transportation to assure workers access to stores where they can purchase groceries and/or other incidentals.

_____The employer will provide workers three meals per day and will deduct $_____ per day from each worker for meals.

Item 14: REFERRAL INSTRUCTIONS: *(Include here who an applicant or State Workforce Agency Representative should contact concerning employment and how that person may be reached)*

Employer will accept referrals through the VA Department of Workforce Services. Contact Abernethy & Spencer Green Houses between the hours of 9 AM-5 PM Monday through Friday: Phone: 540-338-9118 or in person: 18035 Lincoln Rd. Purcellville, VA 20132

Applicants, Workforce Agency Personnel, Walk-ins, Gate Hires, etc. may:

_X___ Call for an interview during normal business hours at the number listed on the ETA 790 form.

____Report to the farm office or worksite listed on the ETA 790.

__X__Other:_ ***Employer will accept referrals through the VA Department of Workforce Services. Contact Abernethy & Spencer Green Houses between the hours of 9 AM-5 PM Monday through Friday: Phone: 540-338-9118 or in person: 18035 Lincoln Rd. Purcellville, VA 20132***

Item 16: WAGE RATE, SPECIAL PAY INFORMATION AND DEDUCTIONS

HOURLY WAGE RATE:

(a)The Adverse Effect Wage Rate (AEWR) of 11.27 per hour. Pay the wage that is the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed-upon collective bargaining wage, or the Federal or State minimum wage, except where a special procedure is approved for an occupation or specific class of agricultural employment.

The employer assures that if a change in the AEWR requires an increase in the guaranteed minimum, such increase will be paid as of the effective date of the increase. If the worker's piece rate earnings for a pay period results in average hourly earnings of less than the guaranteed minimum, the worker will be provided make-up pay to the guaranteed minimum rate.

Include all crops and activities not listed on the ETA 790, Item 16) Perennials, Annuals, Foliage, Greenery, Vegetables

TEMPORARY SEASONAL NURSERY WORKER POSITION
Temporary Seasonal Position: Nursery Worker | SOC Code: 45-2092

All applicants must be able, willing, qualified to perform work described & must be available for entire period.

Abernethy & Spencer Green Houses, Purcellville, VA, Louden

Possible shift: 8:00AM-5:00PM. 35-40+ May be possibility of weekend work. Crops: Perennials, Annuals, Foliage, Greenery, Vegetables. Duties may include: pull plastic, groundskeeping of facility, operate farm equipment, clean unload harvested products, grade and sort products according to factors such as color, species, length, width, appearances, feel for quality to ensure correct processing and usage. Discard interior or defective products and or foreign matter and place acceptable products in containers for further processing. Weigh/estimate product for weight visually or by feel. place product in containers according to grade and mark grades on containers. Measure weight and county products. Examine and inspect containers, materials to ensure specifications are met. clean and maintain work area & other related Nursery Worker activities as per SOC/OES 45-2092 (onetonline.org). OJT May operate farm equipment. Perform extensive, repetitious walking, standing, stooping, bending, reaching, pushing, pulling & may need to load/unload up to 60lbs. Tools supplies and equipment provided at no cost to worker. Workers responsible maintain house, surrounding areas neat, clean manner. Employer guarantees 3/4 of contract. Reasonable repair cost of intentional damage will be deducted workers' pay Work outdoors, exposed to weather, hot or cold; hrs may vary (+/-); possible downtimes and/or extended hrs. Dependable: fulfill obligations. Attn. to detail: complete work tasks. Employer provided housing available to those who cannot reasonably return to their residence within the same day. No cell phone use during work hours.
Proper work attire is required-long sleeve shirts, long pants, no shorts, hard sole shoes(preferably boots), no tennis shoes. If workers is unable or unfit to perform the duties listed after the 14 day wrkrs contract may be terminated. An orientation will explain "overview of warnings" & give wrkrs a copy of this form.

Must be able to obtain a VA drivers license within 30-90 days of hire. Must be 18 years of age. Drug/alcohol/tobacco free work zone. Worker has 3 days from date of hire to show legal authorization to work in the United States.

(b) The following deductions will be made:

__X___ Taxes, if applicable under Federal, State, and local law form U.S. Workers;

__X___ FICA Taxes _X____FUTA Taxes __X___ Federal Income Tax Withholding

_____ Advances

_____ Meals

__X___ Willful destruction of property;

_____ Other (Specify) Reasonable repair cost of intentional damage will be deducted from workers' pay.
No deductions will be made which would bring the employee's hourly wage below the Federal Minimum Wage.

(c) The employer will not _____ pay the worker a bonus of $_N/A_____

Based on Quality Picking _____

End of Season _____ Other _____

Anticipated date by which payments will be made: _____

(d)The employer guarantees to offer the worker employment for a total number of work hours equal to at least three-fourths (¾) of the work days of the total period beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment or the advertised contractual first date of need, whichever is later, and ending on the expiration date specified in the work contract or in its extensions, if any. NOTE: In Act of God terminations, the ¾ guarantee period ends on the date of termination.

(e) Payroll periods will be: **weekly:** Workers will be paid on **Thursday** each payroll period and will be provided with an earnings statement which contains at a minimum, the hours actually worked, total earnings, (piece rates/number of units (if piece rates are used) and all deductions. The statement will comply with 20 CFR 655.122(j)-(m)

(f) Employer will provide a worker referred through the interstate clearance system 35 hours of work for the week beginning with the anticipated date of need, unless employer has amended the date of need by notifying the order holding office no later than 10 days before the date of need. If the employer fails to notify the order holding office, then the employer shall pay an eligible worker referred through the clearance system **$394.95** for the first week starting with the originally anticipated date of need.

The workers (will not) ___ be engaged in work defined by the U.S. Environmental Protection Agency and/or as requiring pesticide safety training. If "will" - employer must provide proof of Arkansas Department of Agriculture training authorization/certificate marked _____N/A_____.

<u>Item 17</u>: Transportation and subsistence

Pursuant to DOL regulations 20 CFR 655.122(h) (1) If the employer has not previously advanced such transportation and subsistence costs to the worker or otherwise provided transportation or subsistence directly to the worker by other means and if the worker completed 50% of the work contract period, the employer must pay the worker for reasonable costs incurred by the worker for transportation and subsistence from the place from which the worker has come to work for the employer, whether in the U.S. or abroad to the place of employment.

If prevailing practice of non H-2A agricultural employers in the occupation in the area to do so, or when the employer extends such benefits to similarly situated H-2A workers, the employer must advance the required transportation and subsistence costs to workers in corresponding employment who are traveling to the employer's worksite. The amount of the transportation payment must be no less than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved. The amount of the daily subsistence payment must be at least as much as the employer would charge the worker for providing three meals a day but no less than the amount permitted under 655.173 (a). Which is presently **<u>$12.07</u>** per day with CONUS maximum meal component **<u>$51</u>** per day with receipts according to the current DOL Federal Register.

Note: the FLSA applies independently of the H-2A requirements and imposes obligations on employers regarding payments of wages.

655.122(h) (2) If the worker completes the work contract period, or if the employee is terminated without cause, and the worker has no immediate subsequent H-2A employment, the employer must provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence from the place of employment to the place which the worker, disregarding intervening employment, departed to work for the employer.

- If the worker has contracted with a subsequent employer has not agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer worksite to subsequent employer worksite, the employer must provide or pay for such expenses.

- If the worker has contracted with a subsequent employer has agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer worksite to subsequent employer worksite , the subsequent employer must provide or pay for such expenses.

- The employer is not relieved of providing or paying for return transportation or subsistence if an H-2A worker is displaced as a result employer compliance under 50% rule, per 655.135(d).

655.122(h) (3) The employer must provide transportation between the housing provided or secured by the employer and the employer's worksite at no cost to the worker.

655.122 (h) (4) All employer-provided transportation must comply with all applicable Federal, State or local laws and regulations and must provide at a minimum the same transportation safety standards, driver licensure and vehicle insurance as required under 29 USC 1841,and 29 CFR 500.105 and 29 CFR 500.120 to 500.128.

OTHER CLARIFICATIONS AND ASSURANCES:

TERMINATIONS: The employer may terminate the worker with notification to the Employment Service if the worker; (a) refuses without justified cause to perform work for which the worker was recruited and hired; (b) commits serious acts of misconduct; or (c) fails, after completing any training or break-in period, to reach production standards when production standards are applicable.

In the event of termination for medical reasons occurring after arrival on the job, or occurring as a result of employment, or in the event of termination resulting from an Act of God, the employer will pay or provide reasonable costs of return transportation and subsistence to the place of recruitment. Additionally, the employer will reimburse worker for reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the worker to get to the place of employment.

In accordance with Departmental regulations 20 CFR sec. 655.122(o), "if, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of a contract, the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination, as described in paragraph (i)(1) of this section. The employer must make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer must: (1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers; (2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and (3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in paragraph (h) of this section. The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved."

EMPLOYER FURNISHED TOOLS AND EQUIPMENT: The employer will furnish without coasts, all tools, supplies, or equipment required in the performance of work.

TRAINING: An orientation will explain the "overview of warnings" and give the workers a copy of this form.

PRODUCTION STANDARDS: Worker will be expected to meet the following production standards after completion of training or break-in period, if applicable: (List the production standards for each activity if production standards are applicable:
_____N/A_____

INJURIES: The employer will provide Workers Compensation or equivalent employer provided insurance, at no cost to the worker, covering injury and disease arising out of, and in the course of, the worker's employment. Employer's proof of insurance coverage will be provided to the ETA office before certification is granted.

EMPLOYER OBLIGATION IF EMPLOYMENT IS EXTENDED: No extension of employment beyond the period of employment specified in the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or, if specified in the job order as a term of employment providing return transportation or paying return transportation expenses to the worker.

TERMS AND CONDITION CHANGES: The employer will expeditiously notify the order holding office or State agency by telephone/writing immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over-recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

OUTREACH WORKERS: Outreach workers shall have reasonable access to the worker(s) in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107 and 20 CFR 653.501.

CONTRACT IMPOSSIBILITY: In accordance with Departmental regulations 20 CFR sec. 655.122(o), "if, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of a contract, the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination, as described in paragraph (i)(1) of this section. The employer must make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer must: (1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H– 2A employer, whichever the worker prefers; (2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and (3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in paragraph (h) of this section. The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

PROOF OF RIGHT TO WORK: All workers under this order will be required to provide documentation attesting to U.S. citizenship or legal status to work in the U.S.

AGRICULTURAL WORK AGREEMENT (ETA 790/ATTACHMENTS): A copy of the agricultural work agreement contact or the ETA 790 and attachments will be provided to the worker by the employer no later than on the day the work commences.

FIFTY PERCENT RULE: From the time the foreign workers depart for the employer's place of employment, the employer must provide employment to any qualified, eligible U.S. worker who applies to the employer until 50 percent of the period of the work contract has elapsed. Start of the work contract timeline is calculated from the first date of need stated on the application for temporary employment certification under which the foreign workers who is in the job was hired. UNLESS the employer has requested a small business exemption to the 50 percent rule and the waiver was granted by the DOL Certifying Officer.

OTHER: The employer agrees to abide by the regulations at 20 CFR 655.135 Assurances and 20 CFR.653.501.

20 CFR 655.135(e) The employer must comply with all applicable Federal, State and local laws and regulations, including health and safety laws.

The working conditions will comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health, and safety, farm labor contractor registration and other employment- related laws. The employer is an Equal Employment Opportunity employer and will offer U.S. workers at least the same opportunities, wages, benefits and working conditions as those which the employer offers or intends to offer to non-immigrant workers.

Signed and dated:

_____ _____

Signature Date

Contrato de Empleo entre Abernethy & Spencer Green Houses y 2018 Trabajador de guardería

Periodo de Contrato: Febrero 10, 2018 – Diciembre 1, 2018

Empleador asegura el cumplimiento con 20 CFR §653.501, 20 CFR §655.122 y garantías contenidas en 20 CFR §655.1352. Las condiciones de trabajo cumplirán con el salario mínimo Federal y Estatal aplicable, trabajo infantil, seguridad social, salud y seguridad, inscripción del contratista agrícola y otras leyes relacionadas al trabajo. El empleador es un empleador de Oportunidad de Empleo Igualitario y ofrecerá a los trabajadores de E.U.A. al menos las mismas oportunidades, salarios, beneficios y condiciones de trabajo que las que el empleador ofrece o pretende ofrecer a los trabajadores no-inmigrantes.

[2] Si hay alguna discrepancia entre la nueva Forma ETA 790 y regulaciones H-2A u otras leyes relacionadas, las regulaciones H-2A y control de leyes relacionadas.

Este Contrato describe los términos y condiciones reales del empleo que está siendo ofrecido por Robey Farms y contiene todos los términos y condiciones materiales del empleo para las oportunidades de trabajo ofrecidas a través de este Contrato. (Los términos de este Contrato tienen la intención de ser iguales a los términos y condiciones de la Orden de Autorización y por lo tanto, los términos "Contrato" y "Orden de Autorización" se **usan intercambiablemente.)**

Nombres y Direcciones de los Empleadores (Empleadores Conjuntos)

Abernethy & Spencer. está ubicado en 18035 Lincoln Rd., Purcellville, VA 20132 Teléfono **540-338-9118**. Abernethy es un productor de sitio fijo que posee, opera y/o controla sus sitios de trabajo y todos los productos agrícolas producidos en dichos sitios.

Ubicación y Direcciones al Sitio de Trabajo

El trabajo se desempeñará en las siguiente(s) ubicación(es):

- 36625 Shoemaker School Road Purcellville, VA 20132
- 18035 Lincoln Road, Purcellville, VA 20132

Ubicación y Descripción de la Vivienda Proporcionada por el Empleador

El empleador ofrecerá vivienda, cama (colchones, cobijas, sábanas, almohadas y fundas de almohada), almacenaje para pertenencias personales y servicios sin costo a los trabajadores reclutados de distancias de desplazamiento fuera de lo normal que no pueden regresar a su lugar de residencia a diario.

Abernethy & Spencer. ofrece vivienda ubicada en las siguientes ubicaciones en Purcellville, VA.

- 36625 Shoemaker School Road Purcellville, VA 20132
- 18035 Lincoln Road Purcellville, VA 20132
- 18348 Lincoln Road Purcellville, VA 20132

La vivienda se ofrece **sólo a los trabajadores**. No se proporcionará vivienda a no-trabajadores. La vivienda será limpia y cumplirá con los Estándares de Vivienda Federal aplicable. Los trabajadores que ocupen la vivienda proporcionada por el empleador serán responsables de mantener sus áreas comunes se manera ordenada y limpia y en cumplimiento con las reglas de vivienda del empleador.

Un costo razonable de reparación de daño, fuera del causado por el uso normal, será deducido de las ganancias de los trabajadores encontrados como responsables del daño a la vivienda o muebles. Si se contratan tanto trabajadores hombres y mujeres, se proporcionarán baños, regaderas y cuartos para dormir separados. Las áreas comunes de la vivienda pueden ser compartidas con los trabajadores hombres.

Los trabajadores pueden ser contactados en la siguiente dirección y teléfono:

DIRECCIÓN: Abernethy & Spencer Green Houses; 18035 Lincoln Rd. Purcellville, VA 20132

TÉLEFONO: 540-335-9118

Número de Trabajadores Solicitados

El Empleador busca la certificación para **18** trabajadores. Estos números son estimados ya que las necesidades de la fuera de trabajo dependen del clima, condiciones del cultivo y disponibilidad del empleado.

Horas de Trabajo Anticipadas

La semana de trabajo normal es de 7-8 horas por día, Lunes a Viernes (35-40+ horas por semana). El trabajador puede ser solicitado, pero no requerido, a trabajar en Sábado, Domingo o Feriados Federales dependiendo de las condiciones de los campos, clima y madurez de los cultivos. Puede solicitarse tiempo extra.

El día de trabajo normal comienza a las **8:00 a.m.** y termina a las **5:00 p.m.** (Las horas de inicio y fin pueden variar dependiendo del clima y cultivos.)

Acuerdos de Hospedaje

El empleador proporcionara instalaciones gratis y convenientes para cocinar para que los trabajadores puedan preparar sus propias comidas. Cocinas, servicios y utensilios para cocinas y comer serán proporcionados sin costo para los ocupantes de la vivienda proporcionada por el Empleador. Los trabajadores compraran los alimentos por su propia cuenta y prepararán sus propias comidas. Las instalaciones de comida y lugar para comer serán compartidas con otros trabajadores que ocupen las instalaciones de vivienda proporcionada por el Empleador. El empleador proporcionará transportación a tiendas al menos una vez a la semana para asegurar que los trabajadores tengan acceso a tiendas para comprar comida y otros artículos necesarios sin costo para el trabajador.

Instrucciones de Referencia

Contacta a Abernethy & Spencer Green Houses directamente a través de 18035 Lincoln Rd. Purcellville, VA 20132-- 540-338-9118. Las solicitudes serán aceptadas de 8am a 5 pm Lunes-Viernes.

Especificaciones de Trabajo

Posición Estacional Temporal: Trabajador de Vivero | Código SOC: 45-2092

Todos los solicitantes deben ser capaces, estar dispuestos, calificados para desempeñar el trabajo descrito y deben estar disponibles por todo el periodo especificado.

Abernethy & Spencer Green Houses, Purcellville, VA, Louden

Turno posible: 8:00AM-5:00PM. 35-40+ Puede haber posibilidad de trabajo en fin de semana. Cultivos: Perennes, Anuales, Árboles/Arbustos, Follaje, Vegetación. Deberes pueden incluir: arrancar plástico, mantenimiento de la instalación, operar equipo de granja, limpiar descargar productos cosechados, calificar y clasificar productos de acuerdo a factores como color, especie, longitud, ancho, apariencia, sentir la calidad para asegurar el procesamiento y uso correcto. Descartar productos inferiores o defectuosos y o materia extraña y colocar productos aceptables en contenedores para seguir el procesamiento. Pesar/estimar producto por peso visualmente o por sensación. Colocar producto en contenedores de acuerdo a la calificación y marcar las calificaciones en los contenedores. Medir peso y contar productos. Examinar e inspeccionar contenedores, materiales para asegurar que se cumplan las especificaciones. Limpiar y mantener el área de trabajo y otras actividades relacionadas a Trabajador de Vivero de conformidad con SOC/OES 45-2092 (onetonline.org). OJT Puede operar equipo de granja. Desempeñar extensivo y repetitivo caminado, estar de pie, agacharse, doblarse, alcanzar, empujar, jalas y puede necesitar cargar/descargar hasta 60lbs. Las herramientas y equipo serán proporcionadas sin costo al trabajador. Los trabajadores son responsables de mantener la casa, áreas circundantes ordenadas, de manera limpia. El empleador garantiza ¾ del contrato. Un costo de reparación razonable por daño intencional será deducido del salario de los trabajadores. Trabajo exterior, expuesto a clima, caliente o frío; las horas pueden variar (+/-); posible inactividad y/o horas extendidas. Fiable: cumplir obligaciones. Atención al detalle: completar tareas de trabajo. Vivienda proporcionada por el empleador disponible para aquellos que no pueden regresar a su residencial razonablemente dentro del mismo día. No uso de teléfonos celulares durante horas de trabajo. Vestimenta adecuada para el trabajo es requerida- camisas de manga langa, pantalones largos, no pantalones cortos, zapatos de suela dura (preferiblemente botas), no tenis. Si los trabajadores no pueden o no son aptos para desempeñar los deberes enlistados después de 14 días el contrato del trabajador puede ser terminado. Una orientación explicará un "resumen de advertencias" y dará a los trabajadores una copia de esta forma.

Debe poder obtener una licencia de manejo de VA dentro de 30-90 días después de la contratación. Debe tener 18 años de edad. Zona de trabajo libre de drogas/alcohol/tabaco. El trabajador tiene 3 días del día de contratación para mostrar autorización legal para trabajar en los Estados Unidos.

Empleador cumplirá con las leyes Federales, Estatales y locales aplicables correspondientes a las horas extras.

Garantía ¾: El empleador garantiza ofrecer empleo por un mínimo de ¾ de las horas y días de trabajo del periodo total especificado durante el cual el contrato de trabajo y todas las extensiones del mismo están en efecto, comenzando con el primer día después de que el trabajador llega al

lugar de empleo y termina en la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo o extensiones del mismo. En caso de una terminación por Acción de Dios, el periodo de garantía ¾ termina en la fecha de terminación. El empleador no es responsable por el pago de a garantía ¾ a los trabajadores H-2A si el trabajador H-2A es desplazado por requisito del empleador a contratar trabajadores calificados y disponible de E.U.A. durante el periodo de reclutamiento establecido en 20 CFR 655.135(d) (regla del 50 por ciento).

Si el trabajador voluntariamente abandona el empleo antes del fin del periodo de empleo establecido en ETA-790 Artículo 9, o es despedido por causa, el trabajador no está autorizado a la garantía establecida previamente.

Tasas de Salarios, Información de Pagos Especiales y Deducciones

Salario Ofrecido: Empleador garantizará una tasa de salario que es la mayor del Salario por Efectos Adversos (AEWR), el salario predominante por hora o tasa por pieza, el acordado en el Convenio Colectivo de salario o el salario mínimo Federal o Estatal. El empleador pagará la tasa por hora de **$11.27**. El empleador asegura que la tasa de salario requerida será pagada en el momento que el trabajo será desempeñado. El empleador puede pagar un AEWR más bajo siempre y cuando dicha tasa permanezca como la mayor de las tasas anteriores en el momento que se desempeña el trabajo.

Deducciones: Las siguientes deducciones se harán del pago del trabajador: FICA (si es aplicable); retención de impuesto federal sobre la renta (si es aplicable); retención de impuesto estatal y/o local (si es aplicable); recuperación de cualquier pérdida a la Compañía por daño o pérdida de equipo; vivienda o muebles (más allá del desgaste normal) causado por el trabajador (si existe); pagos de seguro médico bajo la Ley de Cuidado de Salud Asequible (ACA), si es aplicable; y deducciones expresamente autorizadas por el trabajador en escrito (i.e. avances o pagos de préstamos, si existen). No se harán deducciones excepto aquellas requeridas o permitidas por la ley se harán que lleven las ganancias del trabajador por cualquier periodo de paga debajo del salario mínimo federal o estatal reglamentario aplicable.

La tasa de pago con propósito de la garantía ¾ es de $11.27/hr.

Periodos de Paga, Registros de Ganancias y Compensación del Trabajador: Los trabajadores serán pagados cada dos semanas con un cheque.

Compensación del Trabajador: Empleador proporcionará la compensación del trabajador en cumplimiento con la ley Estatal que cubre lesión y enfermedad que surge de y en el curso del

empleo. Si el empleo no es cubierto por o está exento de la ley Estatal, el empleador proporcionará, sin costo al trabajador, compensación del trabajador proporcionando beneficios al menos iguales a aquellos bajo la ley Estatal o cualquier otro empleo comparable.

Debido a la necesidad de renovar el Seguro de Compensación del Trabajador cada y todos los años, la póliza puede expirar dentro del periodo de contrato solicitado. Si la póliza de Compensación del Trabajador del empleador expira durante el periodo de contrato certificado, el empleador acuerda en renovar la póliza en o antes de la fecha de expiración y mantener la cobertura de Compensación del Trabajador para los empleados H-2A y empleados en el empleo correspondiente, a lo largo del periodo de contrato

Arreglos de Transportación

El empleador transportación sin costo a los trabajadores que ocupen la vivienda proporcionada por la compañía al sitio de trabajo y de regreso diariamente. Dicha transportación estará en cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables. El uso de esta transportación es voluntaria y los trabajadores son libres de usar su propia transportación. Ningún trabajador será requerido, como condición de empleo, utilizar la transportación ofrecida por el Empleador.

Si el trabajador ha sido contratado con un empleador subsecuente que no ha aceptado en dicho contrato de trabajo proporcionar o pagar por la transportación del trabajador y gastos diarios de subsistencia del lugar de trabajo del empleador a dicho lugar de trabajo del empleador subsecuente, el empleador debe proporcionar para dichos gastos. Si el trabajador ha sido contratado con un empleador subsecuente que ha aceptado en dicho contrato de trabajo proporcionar o pagar por la transportación del trabajador y gastos diarios de subsistencia del lugar de trabajo del empleador a dicho lugar de trabajo del empleador subsecuente, el empleador subsecuente debe proporcionar o pagar por dichos gastos. El empleador no está liberado de su obligación de proporcionar o pagar por la transportación de regreso y subsistencia si un trabajador H-2A es desplazado como resultado del cumplimiento del empleador con la regla del 50 por ciento descrita en la sección 655.135(d) de esta subsección con respecto a las referencias hechas después de la fecha de necesidad del empleador.

Las siguientes disposiciones respecto a la provisión o reembolso de la transportación de llegada o regreso y subsistencia aplica sólo a personas reclutadas de fuera de una distancia normal de desplazamiento.

Para trabajadores que completen 50 por ciento del periodo de trabajo, el Empleador reembolsará al trabajador por los costos incurridos por el trabajador para la transportación y subsistencia razonable del lugar de donde el trabajador vino a trabajar para la Compañía al lugar de empleo que es el lugar de reclutamiento definido arriba. La subsistencia será reembolsada en una tasa de $12.07 por día sin documentación y de gastos reales, y en un gasto real hasta un máximo de $51.00 por día con la documentación de gastos reales. La cantidad del reembolso para la transportación debe ser el costo real del trabajador, pero no más que los cargos del transportista común más económico y razonable para las distancias involucradas.

El Empleador puede elegir, en completa discreción del Empleador o si es requerido por la ley, reembolsar la transportación de llegada del trabajador y costos de subsistencia antes del tiempo establecido en el párrafo anterior.

Si el trabajador completa el periodo de empleo, el Empleador proporcionará o pagará por la transportación y subsistencia del trabajador del lugar de empleo al lugar de donde vino el trabajador a trabajar para el Empleador que es el lugar de reclutamiento definido arriba. La transportación de regreso no será proporcionada a los trabajadores que voluntariamente abandonen el empleo antes del fin del periodo de empleo o que fueron despedidos con causa. Con el propósito de este párrafo, el "periodo de empleo" debe ser el periodo del primer día de trabajo que el trabajador esté en el lugar de trabajo del Empleador y esté listo, dispuesto, capaz y apto para trabajar, hasta el día final anticipado de empleo establecido en el Artículo 9 de esta Orden de Autorización, o hasta que los servicios del trabajador no sean requeridos, lo que sea primero.

Imposibilidad de contrato: Si, antes de la fecha de terminación del periodo de empleo establecido en ETA-790, Artículo 9, los servicios de trabajador ya no son requeridos por razones fuera del control del empleador por incendio, inundación, granizo, helada, sequía u otra Acción de Dios que haga el cumplimiento del periodo de empleo anticipado imposible, el empleador puede terminar el empleo del trabajador. Si dicho evento constituye una imposibilidad de contrato será determinado por el CO. En el evento de dicha terminación, el empleador cumplirá la garantía anterior por el periodo que ha transcurrido desde el primer día de trabajo que el trabajador esté en el lugar de trabajo del Empleador y esté listo, dispuesto, capaz y apto para trabajar, hasta la fecha que el empleo sea terminado. El Empleador también asegura que hará esfuerzos para transferir al trabajador a otro empleo comparable aceptable al trabajador y, donde sea aplicable, consistente con las leyes de inmigración existentes.

En situaciones donde una transferencia no es determinada, la Compañía: 1) ofrecerá regresar al trabajador a expensas de la Compañía, al ligar de donde el trabajador, no tomando en cuenta empleo intermedio, vino a trabajar para la Compañía, o 2) transferirá al trabajador al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el trabajador prefiera; y 3) reembolsará al trabajador por la cantidad total de cualquier deducción hecha del pago del trabajador por el empleador por gastos de transportación y subsistencia al lugar de empleo (si dichas deducciones existen, si un reembolso no se ha hecho aún o si el empleador no dio un avance de dichos pagos). El empleador también se asegurará que los trabajadores sean pagados por cualquier transportación de llegada y costos de subsistencia si dichos trabajadores no han sido reembolsados o si el empleador no ha dado un avance de dichos costos. El reembolso para subsistencia diaria y transportación es de **$12.07** por día y hasta **$51.00** por día con recibos bajo los mismos términos que el Artículo 19 de esta orden de autorización.

A lo largo de este contrato, a efectos de transportación de llegada y salida y reembolso de subsistencia para los trabajadores H-2A, el lugar de donde el trabajador vino a trabajar para el Empleador son los lugares designados de reclutamiento: La ubicación del reclutamiento para el reembolso se basa en donde aplicó el solicitante y donde fue entrevistado para oportunidad de trabajo H-2A. Para los trabajadores de E.U.A. que residen fuera de la distancia razonable de

desplazamiento, el lugar de reclutamiento es también donde el solicitante aplicó para y fue entrevistado para la oportunidad de trabajo H-2A.

Otras Aclaraciones y Garantías

TERMINACIONES: El empleador o su agente puede despedir al trabajador con notificación al Departamento del Trabajo (si es aplicable) si el trabajador: (a) falla en completar o se niega a llevar a cabo trabajo como es asignado (incluyendo ausencias injustificadas del trabajo); (b) falla en trabajar en cumplimiento con los términos de su orden de autorización; (c) comete un acto de mala conducta; (d) comete una violación de las leyes de Estados Unidos, el Estado o la jurisdicción local; (e) prueba positivo o falla en cumplir con la política actual de prueba de drogas del empleador. Las pruebas de drogas requeridas por el empleador, después de ser empleado, serán completadas sin cargo al trabajador.

HERRAMIENTAS Y EQUIPO PROPORCIONADO POR EL EMPLEADOR: El empleador proporcionará, sin costo, todas las herramientas, provisiones o equipo requerido en el desempeño del trabajo.

ESTÁNDARES DE ENTRENAMIENTO Y PRODUCCIÓN:

OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR SI EL EMPLEO SE EXTIENDE: Ninguna extensión del empleo más allá del periodo de empleo especificado en la orden de trabajo debe liberar al empleador de pagar los salarios ya ganados o si se especifica en la orden de trabajo como mandato de trabajo, proporcionar transportación de regreso o pagar gastos de transportación de regreso al trabajador.

CAMBIO DE TÉRMINOS Y CONDCIONES: El Empleador notificará rápidamente a la oficina que tenga la orden o agencia Estatal por teléfono inmediatamente al saber que una cosecha está madurando antes o después, o si condiciones de clima, sobre-reclutamiento u otros factores han cambiado los términos y condiciones del empleo.

PRUEBA DE CIUDADANÍA: Todos los trabajadores contratados bajo esta orden serán requeridos a proporcionar documentación certificando la ciudadanía en E.U.A. u otro estatus legal para trabajar en E.U.A.

TRABAJADORES SOCIALES: Trabajadores sociales deben tener acceso razonable al trabajador en la conducta de actividades de difusión de conformidad con 20 CFR 653.107 y 20 CFR 653.501.

ACUERDO DE TRABAJO AGRÍCOLA: Una copia del contrato de acuerdo de trabajo agrícola o el ETA-790 y Anexo será proporcionado a trabajadores de E.U.A. por el empleador no más tarde que la fecha que el trabajo comienza. Los trabajadores extranjeros H-2A serán dados una copia del contrato no más tarde que el momento de emisión de la visa.

SALIDA REQUERIDA: Los trabajadores H-2A deben salir de Estados Unidos tras la finalización del periodo del contrato de trabajo. Si se requiere registro en la salida, el empleador notificará a dichos trabajadores H-2A del registro de salida requerido y el lugar y manera de dicho registro.

ABANDONO DE EMPLEO O TERMINACIÓN POR CAUSA: Si un trabajador voluntariamente abandona el empleado antes del final del periodo de contrato, falla en reportarse para el empleo al principio del periodo de contrato o es despedido por causa, el empleador notificará al Departamento de Trabajo y, si es aplicable, al DHS, en escrito no más tarde de 2 días laborales después de dicho evento. Cuando el empleador cumple a tiempo con el requisito de notificación, el empleador no es responsable de la transportación de regreso del empleado y el trabajador no está autorizado a tener la garantía de ¾. El abandono ocurre si el trabajador falla en reportarte al trabajo en el tiempo programado regularmente por 5 días laborales consecutivos.

RETENCIÓN DE DOCUMENTOS: El empleador retendrá la documentación requerida en apoyo de su aplicación por 3 años desde la fecha de certificación. Los registros de ganancias serán retenidos por no menos de 3 años después de la terminación del contrato de trabajo.

Empleador solicita acceso condicional al Sistema de Autorización Interestatal e Intraestatal y asegura que la vivienda del trabajador cumplirá con los Estándares locales, Estatales y/o Federales aplicables no más de 30 días de antelación de la fecha de necesidad reflejada en la ETA 790 anexada.

Confirmación del Empleado:

He leído y entiendo las condiciones anteriores de empleo. **Abernethy & Spencer Green Houses** me ha proporcionado una copia del acuerdo de trabajo H-2A y anexos, si los hubiera.

Por favor marca abajo:

También confirmo que Abernethy & Spencer Green Houses me ha explicado que ha puesto a mi disposición vivienda gratis. Yo requeriré ____ o no requeriré____ vivienda.

Si vivo en una vivienda proporcionada por el empleador en la que el empleador proporciona una cocina, entiendo que no seré ofrecido comidas y que debo comprar y preparar mis propias comidas.

Firmado y fechado:

_____ _____

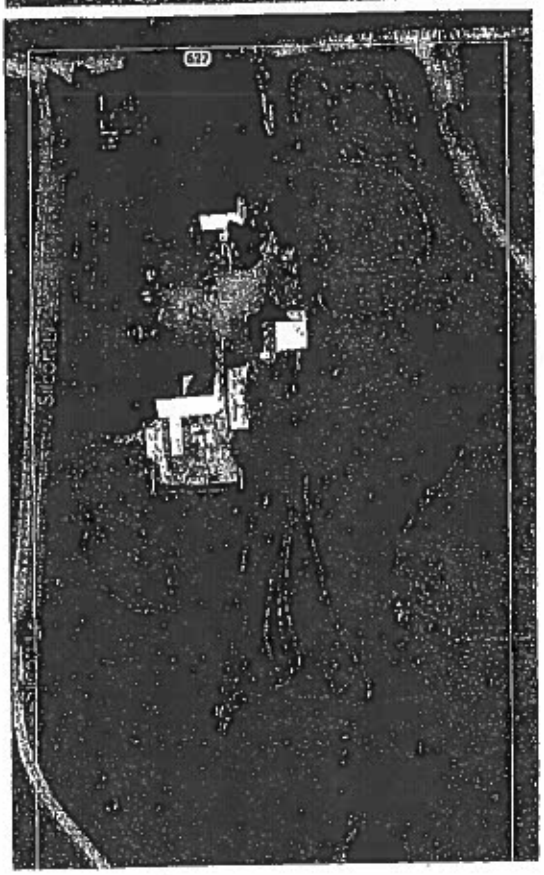
Firma Fecha

Google Maps

4/27/15 2:24 PM

18035 Lincoln Rd.
Purcellville, VA 20132

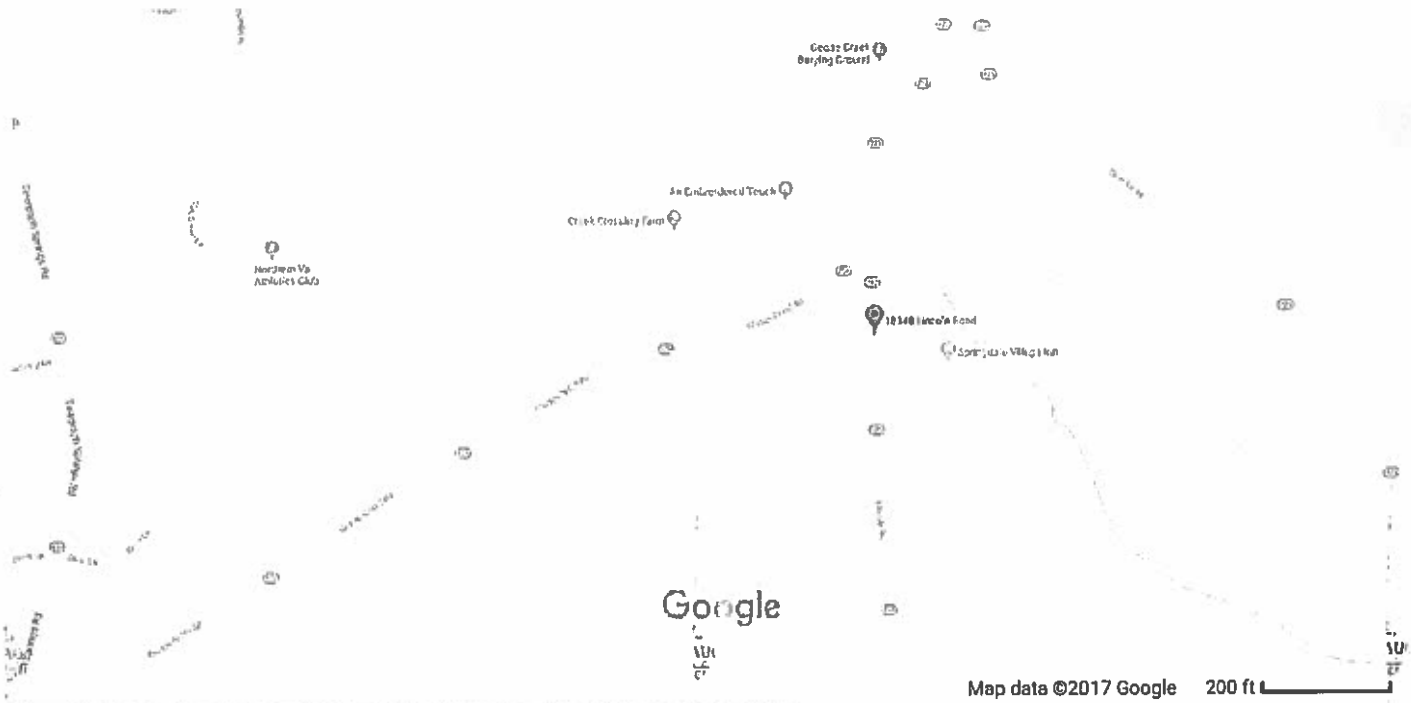
worksite location + housing #2

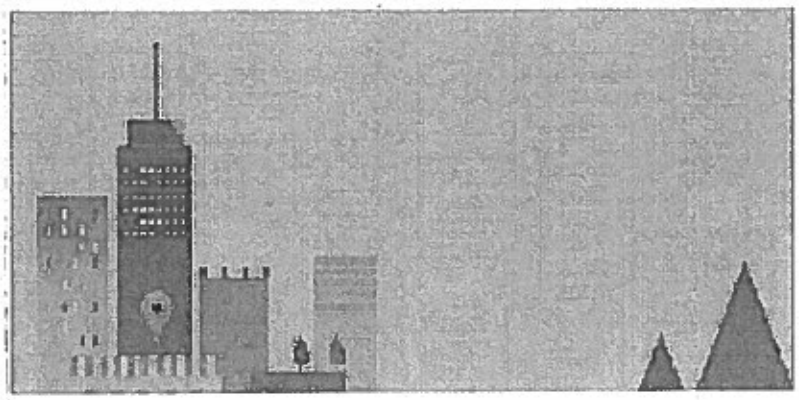


36625 Shoemaker School Rd.
Purcellville, VA 20132

worksite location + housing #1

18348 Lincoln Rd





housing location #3

18348 Lincoln Rd

Purcellville, VA 20132

At this location

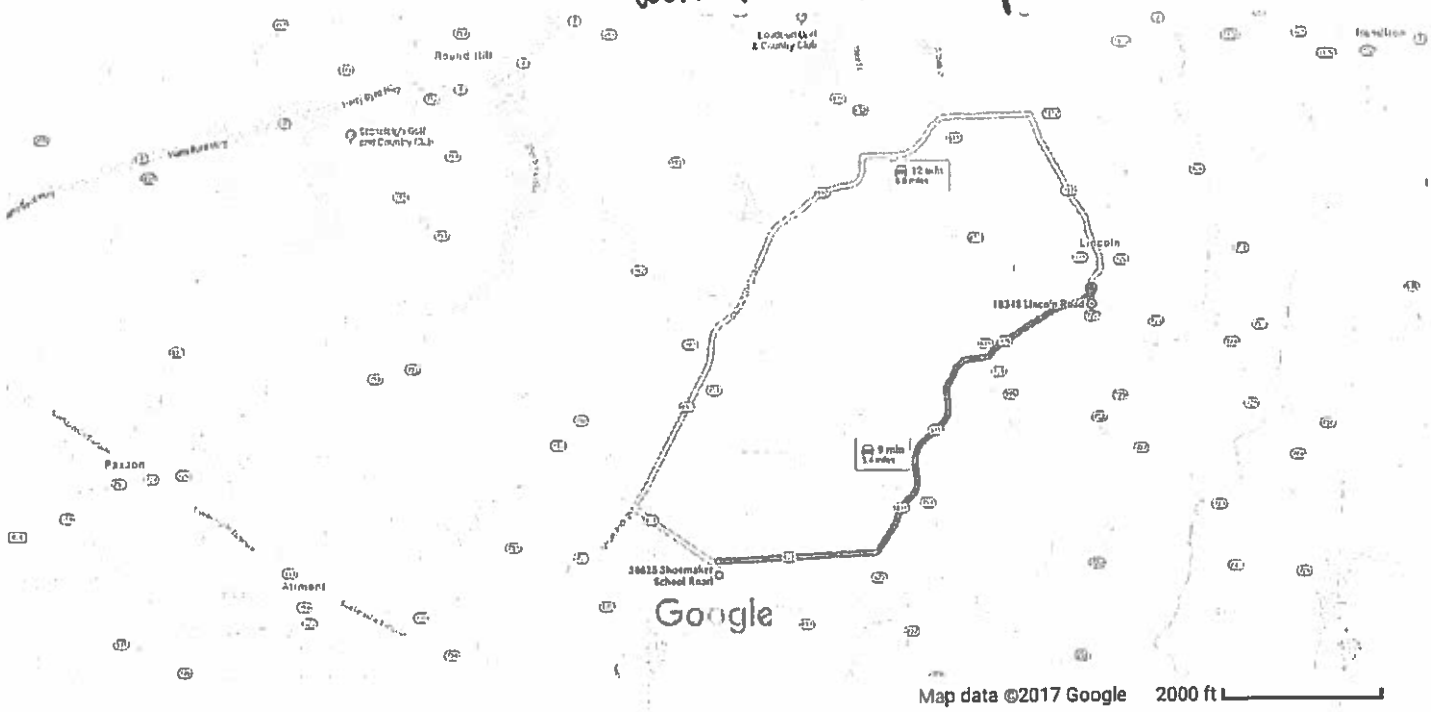
Springdale Village Inn
5.0 ★★★★★
Bed & Breakfast

Google Maps

36625 Shoemaker School Rd to 18348 Lincoln Rd, Purcellville, VA 20132

worksite to housing #3

Drive 3.4 miles, 9 min



via State Rte 622 and State Rte 611 — 9 min

Fastest route — 3.4 miles

via State Rte 690 — 12 min

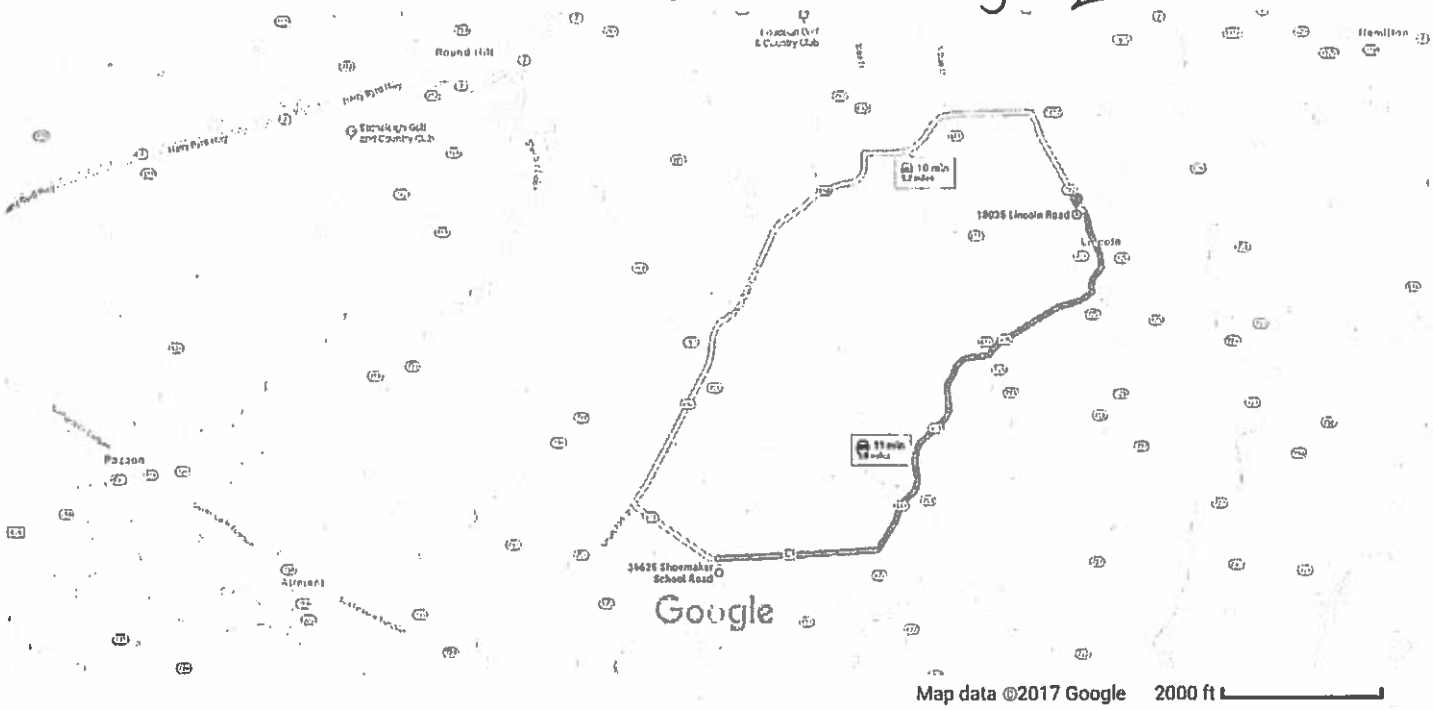
5.8 miles

Google Maps

36625 Shoemaker School Rd to 18035 Lincoln Rd, Purcellville, VA 20132

worksite to housing # 2

Drive 3.8 miles, 11 min



via State Rte 622, State Rte 611 and State Rte 709 — 11 min

Best route — 3.8 miles

via State Rte 690 — 10 min

5.2 miles

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION Winchester Local Office	COMISIÓN DE EMPLEO DE VIRGINIA La Oficina Local de Winchester
SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER	**RESUMEN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO ESPECIFICADA EN LA ORDEN DE TRABAJO**
1. ORDER NUMBER: 1239884	**1. NÚMERO DE ORDEN: 1239884**
2. NAME OF EMPLOYER: Abernethy & Spencer Green Houses	**2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Abernethy & Spencer Green Houses**
3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS: (See ETA 790 Addendum or ES 338)	**3. UBICACIÓN Y DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR:** (Vea ETA 790 Addendum o ES 338)
4. PERIOD OF EMPLOYMENT: FROM: 02/15/2018 TO 12/01/2018	**4. PERIODO DE EMPLEO:** DE: 02/15/2018 A 12/01/18
5. WORK SCHEDULE: 7 HOURS PER DAY M-F	**5. HORARIO DE TRABAJO:** 7 HORAS POR DIA LUNES - VIERNES
6. CROP AND PAY: CROP: Apples HOURLY WAGE: **$11.27** PIECE RATE:	**6. CULTIVOS Y PAGO:** CULTIVO: Manzanas SALARIO POR HORA: **$ 11.27** PAGO POR UNIDAD:
7. WORK TASKS TO BE PERFORMED: Workers will perform general tasks associated with orchard production to include but not limited to: plant, cultivate and harvest fruits, cleaning and maintenance of fields, prune trees. box fruit, and irrigation maintenance.	**7. LABORES A DESEMPEÑAR:** Los trabajadores desarrollan tareas generales asociadas con la producción de un huerto incluyendo, pero sin limitar: sembrar, cultivar, y cosechar frutas, limpiar y mantener los campos, poner la fruta en cajas, y mantención de irrigación.
8. TRANSPORTATION PROVIDED: FROM LABOR CAMP TO WORK SITE AND RETURN ___X___ YES ___ NO	**8. SERVICIO DE TRANSPORTE:** DE CAMPAMENTO A SITIO DE TRABAJO Y RETORNO ___X___ SI ___ NO
9. HOUSING CAN ACCOMMODATE 18 PERSONS ___X___ INDIVIDUAL ___ FAMILY	**9. VIVIENDA PUEDE ACOMODAR 18 PERSONAS** ___X___ INDIVIDUAL ___ FAMILIA
10. MEALS: PROVIDED: ___ YES ___X___ NO IF YES: COST PER DAY (See item 13 in Job Order) WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING: ___X___ YES ___ NO	**10. COMIDAS:** PROPORCIONADO: ___X___ SI ___ NO SI ES ASÍ: COSTO POR DIA (Véase el punto 13 de la Orden de Trabajo) LOS TRABAJADORES PUEDEN CONCINAR SUS COMIDAS: ___X___ SI ___ NO
11. DEDUCTIONS: TYPE / AMOUNT SOCIAL SECURITY: XXXXXX INCOME TAX: XXXXXX TRANSPORTATION: NONE TOOLS & EQUIPMENT: NONE CREWLEADER CHARGES: NONE	**11. DEDUCCIONES:** CLASE / CANTIDAD SEGURO SOCIAL XXXXXX IMPUESTOS SOBRE INGRESOS XXXXXX TRANSPORTACION: NINGUNO HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA: NINGUNO CARGOS DEL CONTRATISTA: NINGUNO
12. NOTES TO WORKERS: A copy of the full job order is available for inspection in this office.The employer has guaranteed your first week's wages unless he / she notifies this job service of a later starting date by **02/01/2018** In order for you to be eligible for this guarantee, you must contact the job service at: VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION 419 N Cameron, Winchester, Virginia 22601 540-722-3415 During the period of **02/02/2018** to **02/08/2018**. Any Job Service office will assist you in doing this.	**12. NOTAS A LOS TRABAJADORES:** Una copia de la orden de trabajo está disponible para su inspección en esta oficina. El empleador ha garantizado el pago de su primera semana a menos que él / ella notifica este servicio de empleo de una fecha de inicio más tarde por **02/01/2018** Para que usted sea eligible para esta garantia, debe ponerse en contacto con el servicio de empleo en: COMISIÓN DE EMPLEO DE VIRGINIA 419 N Cameron, Winchester, Virginia 22601 540-722-3415 Durante el periodo de **02/02/2018** a **02/08/2018** Cualquier oficina del Servicio de Empleo le ayudará a hacer esto.

Community Services in Loudoun County
Servicios comunitarios en el condado de Loudoun

HEALTHCARE SERVICES
SERVICIOS DE SALUD

Inova Loudoun Hospital
44045 Riverside Parkway
Leesburg, VA
703-858-6000

Inova Urgent Care Center
205 E. Hirst Rd. Suite 101
Purcellville, VA
540-338-4995

Loudoun Free Clinic
(for uninsured / para los que no tengan seguro)
224B Cornwall St. NW
Leesburg, VA
703-779-5416

Shenandoah Community Health (Migrant Clinic)
99 Tavern Road
Martinsburg, WV 25401
304-263-4999

Winchester Migrant Health Services
1330 Amherst Street
Winchester, VA
540-722-6601

TEMPORARY HOUSING, FOOD, FINANCIAL ASSISTANCE
REFUGIO DE EMERGENCIA, COMIDA, AYUDA FINANCIERA

Loudoun Interfaith Relief
750 Miller Dr, Suite A-1
Leesburg, VA
703-777-5911

Tree of Life Ministries
201 N. 21st St. Unit D
Purcellville, VA
703-554-3595

Catholic Charities
316 E Market St.
Leesburg, VA
703-443-2481

SCHOOL FOR CHILDREN
ESCUELA DE NIÑOS

Loudoun Public Schools
2100 Educational Court
Ashburn, VA
571-252-1000

LEGAL AID
AYUDA LEGAL

Legal Services of Northern VA
8A South St. SW
Leesburg, VA
703-778-6800

Legal Aid Justice Center
6400 Arlington Blvd. #600
Falls Church, VA
703-778-3450

Virginia Department of Labor Wage & Hour Division
400 N 8th St. #416
Richmond, VA
804-771-2488
1-866-4-USWAGE

GOVERNMENT BENEFITS OFFICE
OFICINA DE BENEFICIOS PUBLICOS

Loudoun County Department of Family Services
102 Heritage Way NE
Suite 103
Leesburg, VA
703-777-0353

EMPLOYMENT AND TRAINING ASSISTANCE
AYUDA EN BUSCAR EMPLEO

Virginia Employment Commission
419 N. Cameron Street
Winchester, VA
540-722-3415

Workforce Resource Center
102 Heritage Way, NE
First floor (primer piso)
Leesburg, VA
703-777-0150

ENGLISH CLASSES, GED PREPARATION AND COMPUTER LITERACY
CLASES DE INGLES Y COMPUTACION PREPARACION POR EL EXAMEN DE GED

Loudoun Literacy Council
204 South King St.
Leesburg, VA
703-777-2205

Tree of Life Ministries
201 N. 21st St. Unit D
Purcellville, VA
703-554-3595