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 Agrícolas 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 información 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):
LOIS'S PRODUCE, LLC
3241 Horners Mill Rd
Montross, VA 22520

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

b) Telephone Number / Número de Teléfono (804) 224-9809

c) Fax Number / Número de Fax: (804) 224-9809

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
allensworth@wildblue.net

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo:
2149 Layton Landing Rd, Colonial Beach, Westmoreland County, VA 22443

From US 301/VA 3 at Oak Grove, VA: East on VA 3 (Kings Hwy) about 6.8 miles; right onto Resolutions Rd; right onto Layton Landing Rd; farm/housing on left.

Fixed-site employer. Employer owns and/or controls the worksite.

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:
2149 Layton Landing Rd, Colonial Beach, VA 22443

From US 301/VA 3 at Oak Grove, VA: East on VA 3 (Kings Hwy) about 6.8 miles; right onto Resolutions Rd; right onto Layton Landing Rd; farm/housing on left.

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda. WF (Cap 5)

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 02
a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional
Farm Worker

5. Job Order No / Num de Orden de Empleo:
1266561

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radicó la oferta (incluya el número de teléfono)
10304 Spotsylvania Ave. Suite 100
Fredericksburg, VA 22408 (540) 322-5757

a. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (incluya el número de teléfono de su línea directa)
Soraya Buckner (757) 709-5218
(540) 322-5788

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo
1-8-2018

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:
3-12-2018

9. Anticipated Period of Employment / Periodo anticipado o previsto de Empleo
From / Desde 03/15/2018 To / Hasta 12/12/2018

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados
-5-

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

Sunday / Domingo	0	Thursday / Jueves	6
Monday / Lunes	6	Friday / Viernes	6
Tuesday / Martes	6	Saturday / Sábado	5
Wednesday / Miércoles	6		

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:
7 a.m. to 3 p.m.

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 cocinar.

Employer will furnish free and convenient cooking and kitchen facilities so workers may prepare their own meals. Workers will buy their own groceries. Once a week, the employer will provide (on a voluntary basis) transportation to assure workers access to stores where they can purchase groceries. These board arrangements apply only to workers living in employer-provided housing.

Empleador proporcionara instalaciones de cocina gratis y conveniente para los trabajadores viviendo en la vivienda proporcionada para que los trabajadores pueden prepararse su propia comida. Tranporte gratuito en un vehículo sera proporcionado al menos una vez cada semana por los trabajadores para comprar sus propios alimentos. Estos arreglos applicar solamente a trabajadores que viven en la vivienda provistos por el empleador.

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 candidatos 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.

All interested local and intrastate candidates should contact their nearest career center for pre-employment screening before contacting the employer. Career center staff may only refer candidates who have been apprised of all the material terms and conditions of employment and have indicated, by accepting referral to the job opportunity, that he or she is qualified, able, willing, and available for employment. Career center staff should fax or email a referral card containing the referral candidate's name, address and telephone number to employer first, then instruct the candidate to call the employer directly to schedule a personal interview. Hours for referral candidate to call the employer are 9:00 a.m. to 1:00 p.m., Monday-Friday, excluding all federal holidays. Referral candidates MUST call the employer and schedule an interview appointment prior to coming. No referral candidate is to go to the employer's address or work site without a scheduled interview. Candidates recruited from outside normal commuting distance are not required to appear in person for interview. Employer may schedule telephone interview appointments to candidates recruited from outside normal commuting distance. All interstate applicants interested in this job offer should first contact Virginia Employment Commission, 10304 Spotsylvania Ave, Ste 100, Fredericksburg, VA 22408 at (540) 322-5757 prior to contacting the employer. Workers should be fully apprised by the local employment office of the terms, conditions and nature of employment prior to referral. Workers recruited against the job offer from within normal commuting distance will not be provided housing, subsistence or transportation. All applicants must be able (with or without reasonable accommodation), willing, and qualified to perform all the work described, and must be available for the entire anticipated period of employment. There is no offer or guarantee to be recalled for future employment except for the required solicitation of certain former U.S. workers in compliance with 20 CFR § 655.153.

Employer Email: allensworth@wildblue.net
Employer Fax # 804-224-9809
Employer Voice # 804-450-4427 cell

CERTIFICATION FOR EXEMPTION FROM FIFTY PERCENT RULE: Pursuant to 20 CFR § 655.135(d), employer certifies that it (1) did not, during any calendar quarter during the preceding calendar year, use more than 500 man-days of agricultural labor; (2) is not a member of an association which has petitioned for H-2A certification for its members; and, (3) has not otherwise associated with other employers who are petitioning for H-2A workers. Unless exempted from said fifty percent rule as requested, employer agrees to abide by said rule.

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

Pull weeds/chop: Workers will walk along rows as specified by employer and remove weeds and grass from fields by hand or using a hoe. Cultivate and hand-harvest seasonal fruits and vegetables. Duties may include cleaning, packing, loading and unloading harvested fruits and vegetables. May construct trellises, repair fences and farm buildings, or participate in irrigation activities. Field grade, sort, or classify fruit and vegetables by size, weight, color, or condition. Prolonged walking standing, bending, stooping and reaching. Job is outdoors and continues in all types of weather. The use or possession or being under the influence of illegal drugs or alcohol during working time is prohibited. Workers may be requested to submit to random drug or alcohol tests at no cost to the worker. Failure to comply with the request or testing positive may result in immediate termination. All testing will occur post-hire and is not a part of the interview process. Negative result may be required post-hire and before commencing work. Must be able to lift 75 lbs. to shoulder height repetitively throughout the workday and able to lift and carry 75 lbs. in field. Must not hinder another worker's productivity. Use of personal cell phone or other personal electronic device during working hours strictly prohibited except for work-related calls or emergencies and violation may result in immediate termination. Requires three months verifiable prior farm worker experience in the crop activities listed. (Continued on ETA 790 Attachments – Item 16)

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: ___3___

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 __75____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 / / .
Fruits and vegetables	$11.46	N/A	NONE	Social Security / Seguro Social	■	❑	Weekly / Semanal ■
				Federal Tax / Impuestos Federales	■	❑	
				State Tax /Impuestos Estatales	■	❑	Bi-weekly/ Quincenal ❑
				Meals / Comidas	❑	■	
				Other (specify) / Otro (especifica)	■	❑	Monthly/Mensual ❑
							Other/Otro ❑

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

In accordance with 20 CFR § 655.122(l) governing rates of pay, the wage rate offered herein is the highest of the adverse effect wage rate, the prevailing hourly rate, the prevailing piece rate, the agreed-upon collective bargaining wage, or the federal or State minimum wage, in effect at the time work is performed for every hour or portion thereof worked during a pay period covered by the approved labor certification. If the worker's piece rate earnings for a pay period result in average hourly earnings of less than the guaranteed minimum, the worker will be provided make-up pay to the guaranteed minimum rate.

Employer will provide a worker referred through the Interstate Clearance System a full week's work for the week beginning with the anticipated date of need in accordance with 20 CFR 653.501(c)(3)(i), unless employer has amended the date of need by notifying the local order-holding office no later than ten (10) days before the date of need. The amount of the first week's wage guarantee at the AEWR currently in effect is 35 hours x $11.46 = $401.10. *Empleador proporcionará al trabajador con una referencia a través del Sistema de Liquidación Interestatal trabajo de una semana completa para la semana que comienza con la fecha prevista de necesidad, de acuerdo con 20 CFR 653.501(c)(3)(i), a menos que el empleador modificado la fecha de la necesidad de notificar a la oficina de orden de retención local de no más de diez (10) días antes de la fecha de necesidad.La cantidad de salario garantizado de la primera semana en el AEWR actualmente en vigor es de 35 horas x $11.46 = $401.10.*

(See ETA 790 Attachments – Section 18 for more details about the pay. Vea *adjuntos al ETA Formulario 790* §18, *para mas detalles sobre el pago.*)

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

For those workers recruited outside the area of intended employment, transportation and subsistence expenses will be reimbursed by the employer in accordance with 20 CFR § 655.122(h). Inbound transportation will be reimbursed on the basis of no less (and is not required to be more than) the most economical and reasonable charges for the distance involved. The subsistence reimbursement will be the amount the employer would charge for providing the worker three meals per day of $12.07 per day or workers providing receipts will be reimbursed up to the amount authorized by the continental U.S. per diem rate of $51.00 as computed by the GSA method. Payments will be made based upon the date of publication of the H-2A Program Allowable meal charges in the Federal Register. See Item 28 for full disclosure of the terms and conditions of the transportation benefit.

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 Agrícola 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 paga al Contratista de Trabajo Agrícola por cada actividad?

21. Are workers covered for Unemployment Insurance? / ¿Se le proporcionan Seguro de Desempleo a los trabajadores? Yes/Si ■ No ☐

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 toda 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/Si■ No ☐

**Employer represented by and this job order prepared by:
Andrew M. Jackson, Attorney
Andrew Jackson Law
407 College Street
Clinton, NC 28328
(910) 592-4121
Fax #590-1012
andy@andrewjacksonlaw.com

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.

LOIS'S PRODUCE, LLC
By: Lois F. Allensworth, Manager
Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Imprenta del Empleador

Lois F Allensworth
Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

12/20/2017
Date / Fecha

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 or 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 Center, 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.

DECLARACION DE CARGA PÚBLICA
La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44 USC 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 público 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. Envie 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.

Item 3, DISCLOSURE OF HOUSING TERMS AND CONDITIONS:

Employer requests conditional access into the Interstate and Intrastate Clearance System and assures that the worker housing will meet the applicable Federal Standards not later than thirty (30) days in advance of the date of need reflected on the attached ETA 790. Housing and utilities are provided at no cost to workers who are unable to return to their place of residence the same day. Workers recruited against this job order from within normal commuting distance will not be provided housing, subsistence, or transportation. The housing provided is group housing. In the event a female worker is hired, separate toilet, shower, and sleeping rooms will be provided by the employer. Family housing is not available and the provision of family housing is not a prevailing practice in the area of intended employment. Housing will be clean and meet applicable federal, State, and local 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, may be charged to workers found to have been responsible for damage to housing or furnishings.

Item 19, TRANSPORTATION ARRANGEMENTS:

Transportation to place of employment. If the employer has not previously advanced such transportation and subsistence costs to the worker or otherwise provided such transportation or subsistence directly to the worker by other means and if the worker completes fifty percent (50%) of the work contract period, employer will reimburse worker for reasonable costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence from the place from which the worker has come to work for the employer to the employer's place of employment. The amount of the transportation payment will be the most economical and reasonable common carrier transportation charge for the distances involved. The amount of the daily subsistence payment shall be no less than the amount set under 20 CFR 655.173(a), which is currently $12.07 per day. These arrangements apply only to workers who are recruited outside the area of intended employment.

Transportation from last place of employment to home country. If the worker completes the work contract period, or if the employer is terminated without cause, and the worker has no immediate H-2A employment, the employer will provide or pay for the worker's reasonable costs of return transportation and subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, departed to work for the employer. If the worker has contracted with a subsequent employer who has not agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the employer must provide or pay for such expenses. If the worker has contracted with a subsequent employer who has agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the subsequent employer must provide or pay for such expenses. The amount of the transportation payment will be the most economical and reasonable common carrier transportation charge for the distances involved. The amount of the daily subsistence payment shall be no less than the amount set under 20 CFR § 655.173(a), which is currently $12.07 per day. The employer's obligation to provide or pay return transportation and subsistence continues if an H-2A worker is displaced as a result of the employer's compliance with the 50 percent rule as described in 20 CFR § 655.135(d) with respect to referrals made after the employer's date of need. These arrangements apply only to workers who are recruited outside the area of intended employment.

Transportation between living quarters and worksite. For those workers living in housing provided or secured by the employer, employer will provide transportation between such housing and the employer's daily worksite at no cost to the worker. Such transportation will comply with all applicable federal, State and local laws and regulations, in accordance with 20 CFR § 655.122(h)(4). The use of this daily transportation is voluntary; no worker is required as a condition of employment to use the daily transportation to the worksite offered by the employer.

Transportation for commuting workers between designated daily job reporting site and daily worksite. For commuting workers not living in housing provided or secured by the employer who report to a designated daily job reporting site, the employer will provide transportation between such designated daily job reporting site and the employer's daily worksite at no cost to the worker, and return transportation from the daily work site back to the designated reporting site at no cost to the worker. Such transportation will comply with all applicable federal, State and local laws and regulations, in accordance with 20 CFR § 655.122(h)(4). The use of this daily transportation is voluntary; no worker is required as a condition of employment to use the daily transportation to the worksite offered by the employer.

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 conditions 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.

LOIS'S PRODUCE, LLC

Employer's Name By: Lois F. Allensworth, Manager Date: 12/20/2017

Employer's Signature Lois F Allensworth

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.

ATTACHMENTS TO ETA 790

§ 16, JOB DESCRIPTION AND REQUIREMENTS:

Pull weeds/chop: Workers will walk along rows as specified by employer and remove weeds and grass from fields by hand or using a hoe. Cultivate and hand-harvest seasonal fruits and vegetables. Duties may include cleaning, packing, loading and unloading harvested fruits and vegetables. May construct trellises, repair fences and farm buildings, or participate in irrigation activities. Field grade, sort, or classify fruit and vegetables by size, weight, color, or condition. Prolonged walking standing, bending, stooping and reaching. Job is outdoors and continues in all types of weather. The use or possession or being under the influence of illegal drugs or alcohol during working time is prohibited. Workers may be requested to submit to random drug or alcohol tests at no cost to the worker. Failure to comply with the request or testing positive may result in immediate termination. All testing will occur post-hire and is not a part of the interview process. Negative result may be required post-hire and before commencing work. Must be able to lift 75 lbs. to shoulder height repetitively throughout the workday and able to lift and carry 75 lbs. in field. Must not hinder another worker's productivity. Use of personal cell phone or other personal electronic device during working hours strictly prohibited except for work-related calls or emergencies and violation may result in immediate termination. Requires three months verifiable prior farm worker experience in the crop activities listed.

All workers are required to follow common sanitary practices at all times. This is particularly important when touching crops for human consumption. Workers are required to cleanse their hands by washing thoroughly with soap and water before entering field for harvest activities and after each break. Smoking and the use of tobacco products prohibited during working time.

Workers may be required to perform work that is incidental to farming the crops listed in the application. All other duties, if any assigned, will be those duties of Farm Worker, Diversified Crops, DOT code 407.687-010 (SOC (ONET/OES) code 45-2092.02). This is a very demanding and competitive business in which quality specifications must be rigorously adhered to. Sloppy work cannot and will not be tolerated.

Full Growing Season Commitment: The job offered requires that the worker be available for work six (6) hours per day Monday through Friday and five (5) hours on Saturday every day that work is available and for the full anticipated period of employment, even though work may be slack for a brief period of time. The worker agrees to be available for work and performed assigned tasks whenever work is available through the full anticipated period of employment. Work available is defined as, no work required on the worker's Sabbath or Federal holidays, but work is required six (6) hours per day Monday-Friday, and five (5) hours on Saturday.

The worker understands that if he abandons his employment or is terminated for cause prior to the end of the anticipated period of employment, the worker will forfeit the ¾ guarantee and reimbursement of certain transportation costs. Excessive absences and/or tardiness cannot be tolerated and may result in termination.

Daily individual work assignments, crew assignments, and location of work will be made by and at the sole discretion of the employer and/or worker's supervisor. Workers may be assigned a variety of duties in any given day and/or different tasks on different days. Workers will be expected to perform any of the listed duties and work on any crop as assigned by the employer and/or worker's supervisor.

§ 18, MORE DETAILS ABOUT THE PAY:

In accordance with 20 CFR § 655.122(l) governing rates of pay, the wage rate offered herein is the highest of the adverse effect wage rate ("AEWR"), the prevailing hourly rate, the prevailing piece rate,

the agreed- upon collective bargaining wage, or the federal or State minimum wage, in effect at the time work is performed for every hour or portion thereof worked during a pay period covered by the approved labor certification. If the worker's piece rate earnings for a pay period result in average hourly earnings of less than the guaranteed minimum, the worker will be provided make-up pay to the guaranteed minimum rate.

The employer will pay the prevailing piece rate in a crop activity for which a piece rate is specified if the DOL determines that a higher piece is prevailing in the crop activity in the area of intended employment than the piece rate specified herein. In the event DOL announces a lower prevailing piece rate in a crop activity for which a piece rate is specified herein, the employer reserves the right to pay the lower prevailing piece rate as soon as it is announced by DOL. In order to assure workers fair earnings, the employer may in its discretion temporarily raise the piece rate above the offered piece rate herein or may elect to pay workers at the highest hourly rate when, in the employer's judgment, working conditions are unusually adverse. The employer will apply the prevailing hourly rate in a crop activity for which an hourly rate is specified if DOL determines that a higher hourly rate is prevailing in the crop activity in the area of intended employment other than the hourly rate specified herein. In the event DOL promulgates a new AEWR during the recruitment or work contract period which is higher or lower than the AEWR herein, the highest of the adjusted AEWR, the prevailing hourly rate, the agreed upon collective bargaining wage, or the federal or State minimum wage will become the new wage rate. In other words, the wage rate may increase or decrease during the life of this contract by DOL notification of such change. In the event the AEWR is eliminated from the H-2A program during the life of this work agreement, either administratively or legislatively, the employer reserves the right to pay the new wage rate under the new guidelines as soon as it becomes effective.

The employer will make the following deductions from the worker's wages: FICA, Medicare and income taxes as required by law; cash advances and repayment of loans; repayment of overpayment of wages to the worker; payment for articles which the worker has voluntarily purchased from the employer; long-distance telephone charges; recovery of any loss to the employer due to the worker's damage, beyond normal wear and tear, or loss of equipment or housing items where it is shown that the worker is responsible. No deduction not required by law will be made that brings the worker's hourly earnings below the higher of the federal minimum wage and State minimum wage.

Payroll periods will be weekly. On or before each payday, workers will be provided with an hours and earnings statement, which contains, at a minimum, (i) total earnings for the pay period; (ii) hourly rate and/or piece rate of pay; (iii) hours of employment offered to the worker (showing offers in accordance with the 3/4ths guarantee separate from any hours offered over and above the guarantee); (iv) hours actually worked by the worker; (v) itemization of all deductions; (vi) if piece rates are used, the units produced daily; (vii) beginning and ending dates of the pay period; and, (viii) the employer's name, address and FEIN, all in compliance with 20 CFR § 655.122(k), and all federal and State requirements.

Employer guarantees to offer workers employment for a total number of work hours equal to a least three-fourths (3/4ths) of the workdays of the total period beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment and the worker is ready, willing, able and eligible to work, and ending on the expiration date specified in the work contract or any extensions thereof or upon the termination of this employment as specified hereinbelow. Details of the 3/4ths guarantee are outlined in 20 CFR § 655.122(i). For purposes of this guarantee, a "workday" consists of six hours daily Monday through Friday and five hours on Saturday. Workers may be offered work on federal holidays and on their Sabbath but will not be required to do so. Pursuant to 20 CFR § 655.122(n), workers who voluntarily abandon employment or are terminated for cause, and where the employer provides timely notification to the NPC and DHS, will relieve the employer for subsequent transportation and subsistence costs and the 3/4ths guarantee. The employer may terminate the work contract where the services are no

longer required for reasons beyond the employer's control due to fire, weather, or other Act of God. In the event of contract impossibility, the employer will fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination, the employer shall perform its obligations prescribed at 20 CFR § 655.122(o)(1-3). Reasonable efforts will be made to transfer a worker terminated for contract impossibility to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable.

All requests for leave of absence must be in writing. All absences will be counted towards hours offered for the purpose of computing the 3/4 guarantee.

Employer will provide a worker referred through the Interstate Clearance System a full week's work for the week beginning with the anticipated date of need in accordance with 20 CFR 653.501(c)(3)(i), unless employer has amended the date of need by notifying the local order-holding office no later than ten (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 Interstate Clearance System the first week's wage guarantee starting with the originally anticipated date of need. If the worker fails to notify the order-holding office of his continuing interest in the job no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days before the date of need, the worker will be disqualified from the above-mentioned guarantee. The employer may require the worker to perform alternative work if the guarantee cited in this section is invoked. Alternative work will be general farm labor and farm maintenance activities that are incidental to farming the crops listed in the application.

OTHER CONDITIONS OF EMPLOYMENT, CLARIFICATIONS, AND ASSURANCES:

REQUIRED ASSURANCES: The employer agrees to abide by the regulations at 20 CFR §§ 655.135 and 653.501. The employer adopts and incorporates by reference all required assurances set out at 20 CFR § 655.122. To the extent there is any discrepancy between this Form ETA 790 and Attachments, the required assurances statement attached to this Form ETA 790, or the Immigration and Nationality Act (the "INA") and any applicable H-2A regulations, then the INA and the applicable H-2A regulations shall always control.

ASSURANCE OF CONTINUOUS WORKER'S COMPENSATION INSURANCE COVERAGE: Pursuant to 20 CFR 655.122(e)(1), the employer will provide worker's compensation insurance, at no cost to the worker, covering injury and disease arising out of, and in the course of, the worker's employment. Prior to labor certification determination, the employer will provide proof of worker's compensation insurance coverage to the certifying officer in accordance with 20 CFR 655.122(e)(2). In the event that the current coverage will expire during the period of need reflected on attached ETA 790, Item 9, the employer gives written assurance of its intent to renew and maintain continuous coverage for the entire dates of need, as evidenced by the signed and dated ETA 790 to which this assurance is attached.

CONDITION OF EMPLOYMENT: All applicants must be able (with or without reasonable accommodation), willing, and qualified to perform all the work described, and must be available for the entire anticipated period of employment. The job offered is temporary and full-time only for the stated anticipated period of employment and any approved extension thereof. There is no offer or guarantee to be recalled for future employment except for the required solicitation of certain former U.S. workers in compliance with 20 CFR § 655.153.

EARNINGS RECORDS: Accurate and adequate earnings records will be kept in accordance with 20 CFR § 655.122(j). All records will be available for inspection and transcription by the U.S. Secretary of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker as evidenced by appropriate documentation (an Entry of Appearance as

Attorney or Representative, Form G-28, signed by the worker confirming such representation). Such record will be made available for inspection and copying within 72 hours following notice from the U.S. Secretary of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and designated representatives as described in this paragraph.

CONTRACT IMPOSSIBILITY: The employer will terminate the work contract of any worker whose services are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes fulfillment of the contract impossible. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer. 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 beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment or the advertised first date of need, whichever is later, and ending on the date of termination. 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. These transportation arrangements apply only to those workers recruited from outside the area of intended employment.

TERMINATIONS: The employer may terminate the worker with notification to the appropriate State and federal agencies 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; (c) hinders another worker's productivity; (d) malingers or otherwise refuses without justified cause to perform as directed the work for which the worker was recruited and hired; (e) provides other lawful job-related reason(s) for termination of employment; (f) abandons employment; (g) fails to meet applicable production standards when production standards are applicable; (h) falsifies identification, personnel, medical, production, or other work-related records; (i) fails or refuses to take an alcohol or drug test; (j) employer discovers a criminal conviction record or status as a registered sex offender that employer reasonably believes will impair the safety and/or living conditions of other workers; (k) commits an act or acts of insubordination, including the failure to regard employer's authority; (l) lies or provides a false statement to the employer; (m) collects any money or other thing of value from prospective employees or current employees in order for the payor to work for this employer; (n) violation of employer's safety rules; (o) unauthorized or illegal possession, use or sale of alcohol or controlled substances on employer's premises or during working hours, while engaged in work activities or in employer's vehicles; (p) unauthorized or illegal possession, use or sale of weapons, firearms, or explosives on employer's premises or in employer's vehicles; (q) theft or dishonesty; (r) inappropriate physical contact; (s) harassment; (t) discrimination or retaliation; (u) disrespect toward fellow workers, visitors or other members of the public; (v) performing outside work or use of employer's property, equipment or facilities in connection with outside work while on employer's time; (w) poor attendance or poor performance. The grounds for immediate termination listed above are not all inclusive. All termination decisions will be based on an assessment of all relevant factors.

REPORTING ABANDONMENT OF EMPLOYMENT OR TERMINATION FOR CAUSE:
The employer will report workers who, a) voluntarily abandon employment before the end of the contract period, or b) workers who are terminated for cause, to the Chicago National Processing Center, and H-2A workers to the Department of Homeland Security, in writing or other approved method, not later than two (2) days after the abandonment or termination occurs. Abandonment will be deemed to begin after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for five (5) consecutive days without the

consent of the employer. The employer will not be responsible for providing or paying for reported workers a) subsequent transportation and subsistence expenses, and b) the worker will not be entitled to the 3/4 guarantee.

PROOF OF CITIZENSHIP: All workers hired under this order will be required to provide documentation attesting to United States citizenship or legal status to work in the United States.

AGRICULTURAL WORK AGREEMENT: A copy of the work contract will be provided to the worker by the employer no later than on the day work commences. For an H-2A worker, a copy of the work contract will be provided no later than the time at which the worker applies for the visa. For an H-2A worker going from an H-2A employer to a subsequent H-2A employer, a copy of the work contract will be provided no later than the time an offer of employment is made by the subsequent H-2A employer. Material terms and conditions of the work contract may be translated into a language understood by the worker, however the English version of the work contract shall always control.

OTHER: 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 United States workers at least the same opportunities, wages, benefits, and working conditions as those which the employer offers or intends to offer non-immigrant workers.

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

SUBSTANCE ABUSE POLICY: The use or possession or being under the influence of illegal drugs or alcohol during working time is prohibited. Workers may be requested to submit to random drug or alcohol tests at no cost to the worker. Failure to comply with the request or testing positive may result in immediate termination. All testing will occur post-hire and is not a part of the interview process.

REQUIRED DEPARTURE: H-2A workers are required to leave the United States at the end of the period certified by the Department of Labor or separation from the employer, whichever is earlier, as required under 20 CFR § 655.135(i), unless the H-2A worker is being sponsored by another subsequent employer. This shall serve as official notification of this requirement to any H-2A worker employed under the agricultural work agreement.

PROHIBITIONS AGAINST EMPLOYEES PAYING FEES: The employer and its agents have not sought or received payment of any kind from any employee subject to 8 U.S.C. § 1188 for any activity related to obtaining H-2A labor certification, including payment of the employer's attorneys' fees, application fees, or recruitment costs, as prohibited by 20 CFR § 655.135(j). Costs that are the responsibility and primarily for the benefit of the worker, such as government-required passport fees, are not included in this prohibition.

CONTRACTS WITH THIRD PARTIES COMPLY WITH PROHIBITIONS: The employer has contractually forbidden any foreign labor contractor or recruiter, if any, whom the employer engages, either directly or indirectly, in international recruitment of H-2A applicants to seek or receive payments from prospective employees, except as provided for in Department of Homeland Security regulations at 8 CFR § 214.2(h)(5)(xi)(A). Likewise, all employees are prohibited from collecting any money or other thing of value from prospective employees or current employees in order for the payor to work for the employer. This employer has zero tolerance for prohibited payments. Employees should report to the employer immediately the name of any person seeking to collect a prohibited payment and the amount sought. Any employee found to have collected a prohibited payment will be required to reimburse the

injured party immediately and will be terminated from employment. An employee cannot be discriminated against or discharged for reporting a prohibited payment.

NOTICE OF WORKER RIGHTS: The employer agrees to post and maintain in a conspicuous location at the place of employment a poster to be provided by the Secretary of Labor as described at 20 CFR § 655.135(l), when such poster is available from the Secretary.

ARCHIVOS JUNTOS DE ETA FORMULARIO 790

§ 16, DESCRIPCION Y REQUISITOS DEL TRABAJADOR:

Halar malas hierbas/Cortar: Los trabajadores caminarán junto filas según especificado por el empleador y removerán las malas hierbas y pasto de los campos a mano o con una azada. Cultivar y cosecha frutas y verduras. Deberes pueden incluyen campo-embalaje, carga y descarga de cosechad de frutas y verduras. Puede construir enrejados, reparar cercas y edificios de la granja, o participar en actividades de riego. Clasificar en el campo por grado, ordenar o clasificar las frutas y vegetales por el tamaño, peso, color o condición. Se prolongada estar de pie, agacharse, doblarse y alcanzar. El trabajo continúa al aire libre y en todo tipo de clima. Se prohíbe el uso o posesión o estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales durante el tiempo de trabajo. Los trabajadores pueden ser solicitados a someterse a pruebas de drogas al azar o alcohol, sin costo alguno para el trabajador. El incumplimiento de la solicitud o de dar prueba positiva puede resultar en la terminación inmediata. Todas las pruebas ocurrirán después de ser contratado y no es una parte del proceso de la entrevista. Se requieren resultados negativos antes de comenzar a trabajar. Debe ser capaz de levantar 75 libras a la altura del hombro repetidamente durante toda la jornada y fiable para levantar y transportar 75 libras en el campo. No debe obstaculizar la productividad de otro trabajador. El uso del teléfono celular personal o otro electrónico durante las horas de trabajo es estrictamente prohibido excepto para llamadas o emergencias relacionadas con el trabajo y violación puede resultar en la terminación inmediata. Requiere tres meses de experiencia verificable de trabajadores agricolas en las actividades de los cultivos mencionados.

Todos los trabajadores se les requiere seguir las prácticas sanitarias comunes en todo momento. Esto es particularmente importante cuando se cosecha a mano cultivos para consumo humano. Los trabajadores se les requiere limpiarse las manos en la forma de lavarlas a fondo con agua y jabón antes de entrar en el campo para las actividades de cosecha y después de cada descanso. Fumar y el uso de productos de tabaco es prohibido durante el tiempo de trabajo.

Se les puede ser requerido a los trabajadores realizer trabjo que acompañan el cultivo de la cosechar enumerados en la solicitud. Todos los otros deberes, si asignados, seran esos deberes del Trabajador Agricola, Cultivos Diversificados, codigo DOT 407.687.010 (SOC (ONET/OES) code 45-2092.02). Este es un negocio muy exigente y competitivo en cual las especificaciones de calidad deben ser adherido rigurosamente. Trabajo descuidado no puede ser ni sera tolerado.

COMETERSE CON EL CRECIMIENTO DE TEMPORADA COMPLETA: El trabajo ofrecido requiere que el trabajador esté disponible para trabajar seis (6) horas al día de lunes a viernes y cinco (5) horas el sábado todos los días que el trabajo está disponible y por el período previsto completo de empleo, a pesar de que el trabajo puede ser floja durante un breve período de tiempo. El trabajador se compromete a estar disponible para el trabajo y realiza asigna tareas cada vez que el trabajo está disponible a través del periodo anticipado total del empleo. Trabajo disponible se define como, no hay trabajo requerido en el día de descanso o días de fiesta federales, pero el trabajo se requiere de seis (6) horas por día de lunes a viernes, y cinco (5) horas el sábado.

El trabajador entiende que si abandonan su trabajo de empleo o son terminados de empleo por causa antes de la temporada de empleo, o terminacion o como se encuentran, el trabajador pierdera la guarantia de 3/4 de reembolso de ciertos costos de transportacion. Ausencias excesivas y/o llejar tarde no puede ser tolerado y puede resultar en terminacion.

Asignaciones diarias de trabajo individual, asignaciones a tripulacion, y la locacion de trabajo sera asignado por, y nada mas por, el empleador y/o el supervisor del trabajador. Trabajadores pueden ser asignados a una variedad de tareas en cualquierdia y/o diferentes tareas en diferentes dias. Trabajadores seran disponibles para hacer las ordenes y el trabajo en cualquier cosecha asignada por el empleador y/o el supervisor del trabajador.

§ 18, MAS DETALLES SOBRE EL PAGO:

De acuerdo con 20 CFR § 655.122(l) que regula las tasas de remuneración, el salario ofrecido en este documento es el más alto de la tasa del salario efecto adverso ("AEWR"), la tasa vigente por hora, el tipo de pieza que prevalece, la acordados salario negociación colectiva, o la salario mínimo federal o estatal, en vigor en el trabajo a tiempo parcial se realiza por cada hora o fracción trabajado durante un período de pago cubierto por la certificación laboral aprobada. Si, se proporcionará al trabajador ganancias a destajo de los trabajadores para un período de pago resultado en los ingresos por hora promedio de menos del mínimo garantizado se le pagara hasta llegar a la tasa mínima garantizada.

El empleador pagará el precio por pieza que prevalece en una actividad de cultivo para el cual se especifica un tipo de pieza si el Departamento de Trabajo determina que una pieza mayor se está imponiendo en la actividad de agrícola en el área del empleo previsto que la tasa de pieza especificada en este documento. En el caso que el DOL anuncie una tasa de pieza imperante que prevalece en una actividad de cultivo para el cual se especifica un tipo de pieza en el presente documento, el empleador se reservara a derecho de pagar la tasa pieza imperante que prevalece en cuanto se anunció por el DOL. Con el fin de asegurar trabajadores de ganancias justas, el empleador puede, a su discreción aumentar temporalmente la tasa por encima de la pieza por pieza ofrecida en este documento o pueden optar por pagar a los trabajadores en el más alto precio por hora, cuando, a juicio del empresario, las condiciones de trabajo son inusualmente adversas. El empresario aplicará la tarifa por hora que prevalece en una actividad de cultivo para el cual se especifique en un precio por hora si DOL determina que una tarifa por hora más alto se está imponiendo en la actividad agrícola en el área del empleo previsto que no sea la tarifa por hora especificada en el presente documento. En el caso de DOL que promulga una nueva AEWR durante el período de reclutamiento o contrato de trabajo que es mayor o menor que la AEWR en el presente documento, el más alto de el AEWR ajustado, la tarifa por hora que prevalece, el salario acordado la negociación colectiva, o el salario mínimo federal o estatal se convertirá en la nueva tarifa de salario. En otras palabras, el salario puede aumentar o disminuir durante la vigencia de este contrato mediante notificación DOL de dicho cambio. En el caso de que el AEWR es eliminado del programa H-2A durante la vigencia de este acuerdo de trabajo, ya sea administrativa o legislativa, el empleador se reserva el derecho de pagar la nueva tarifa de salario bajo las nuevas directrices en cuanto entre en vigor.

El empleador hará las siguientes deducciones de los salarios de los trabajadores: FICA, Medicare y impuestos como lo requiere la ley; adelantos en efectivo y pago de los préstamos; reembolso del pago en exceso de los salarios a los trabajadores; el pago de los artículos que el trabajador ha adquirido voluntariamente del empleador; las tarifas telefónicas de larga distancia; recuperación de cualquier pérdida para el empleador debido a los daños del trabajador, más allá del desgaste normales y rotura o pérdida de equipos o elementos de vivienda, donde se muestra que el trabajador es responsable. No deducción no requiere que la ley se hará que trae ingresos por hora de los trabajadores por debajo de la más alta del salario mínimo federal y el salario mínimo estatal.

El empleador no pagará bonos. Periodos de nómina será semanal. En o antes de cada dia de pago, los trabajadores se les dara una declaracion de horas y ganancias, que contiene, como mínimo, (i) los ingresos totales para el período de pago; (ii) por hora y/o tasa de pago por pieza; (iii) las horas de trabajo que se ofrecen al trabajador (mostrando las ofertas de conformidad con los 3/4 garantizan separado de las horas que ofrece más allá de la garantía); (iv) las horas efectivamente trabajadas por el

trabajador; (v) desglose de todas las deducciones; (vi) si se usa la tasa de pago por pieza, las unidades producidas cada dia; (vii) fechas cuando el periodo de paga comenzando y terminando, (viii) el nombre del empleador, dirección y FEIN, todo ello en cumplimiento de 20 CFR § 655.122(k), y todos los requisitos federales y estatales.

El empleador garantía ofrecer empleo de trabajadores para un número total de horas de trabajo igual a un menos tres cuartos (3/4) de los días de trabajo del periodo total a partir del primer día de trabajo después de la llegada del trabajador en el lugar de trabajo y el trabajador esté listo, dispuesto, capaz y con derecho a trabajar, y hasta la fecha de vencimiento especificada en el contrato de trabajo o de las prórrogas de los mismos o sobre la terminación de este trabajo como se especifica a continuación. Los detalles de la garantía de 3/4 se describen en 20 CFR § 655.122(i). Para efectos de esta garantía, una "jornada de trabajo" se compone de seis horas diarias de lunes a viernes y de cinco horas el sábado. Los trabajadores pueden ser ofrecidos a trabajar en días festivos federales y en su día de reposo, pero no estarán obligados a hacerlo. De conformidad con 20 CFR § 655.122(n), los trabajadores que voluntariamente abandonan el empleo o sean terminados con causa, y donde el empleador proporciona notificación oportuna a la NPC y el DHS, aliviarán la empleador por transporte y dietas posteriores costos y la 3/4 garantía. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, donde ya no se requieren los servicios por razones ajenas a la voluntad del empleador debido a incendios, clima, o otro acto de Dios. En caso de imposibilidad de contrato, el empleador cumplirá unas tres cuartas partes de garantía para el tiempo que ha transcurrido desde el inicio del contrato de trabajo al momento de su terminación, el patrono deberá cumplir con sus obligaciones prescritas en 20 CFR § 655.122(o)(1-3). Se harán esfuerzos razonables para transferir un trabajador despedido por imposibilidad de contrato para otro empleo comparable aceptable para el trabajador, de conformidad con las leyes de inmigración existentes, como apliquen.

Todas las solicitudes de licencia deben ser por escrito. Todas las ausencias serán contados hacia horas que se ofrecen a los efectos para calcular la garantía 3/4.

Empleador proporcionará al trabajador con una referencia a través del Sistema de Liquidación Interestatal trabajo de una semana completa para la semana que comienza con la fecha prevista de necesidad, de acuerdo con 20 CFR 653.501(c)(3)(i), a menos que el empleador modificado la fecha de la necesidad de notificar a la oficina de orden de retención local de no más de diez (10) días antes de la fecha de necesidad. Si el empleador no notificar a la oficina de orden de retención, entonces el empleador deberá pagar al trabajador imputables contemplados a través del Sistema de Liquidación Interestatal de garantía salarial de la primera semana a partir de la fecha prevista inicialmente de la necesidad. Si el trabajador no notifica la orden de retención de la oficina de su continuo interés en el trabajo no antes de nueve días (9) de trabajo y no más tarde de cinco (5) días hábiles antes de la fecha de necesidad, el trabajador será descalificado de la garantía antes mencionada. El empresario podrá exigir al trabajador para realizar un trabajo alternativo si se invoca la garantía citada en esta sección. Trabajo alternativo estará actividades de trabajo agrícola y mantenimiento granja generales que son inherentes a la agricultura los cultivos enumerados en la solicitud.

§ 3, *DIVULGACION DE TERMINOS Y CONDICIONES DE VIVIENDA:*
El empleador requiere acceso a el sistema de liquidación intraestatal y interestatal y aseguraque la vivienda de los trabajadores satisfará normas federales no mas tardar de (30) días en avanzado de la fecha de necesidad en el ajunto archivo ETA 790. Vivienda y servicios públicos son proveídos sin costo alguno al trabajador que no sea capaz de regresar a su propio domicilio el mismo día. Trabajadores reclutados contra esta orden de trabajo dentro de la distancia normal de viaje al trabajo no serán proveídos con vivienda, subsistencia o transportación. La vivienda proveída es para grupo. En el evento de que una mujer trabajadora sea empleada, taza, ducha y habitación separadas serán proveídas por el empleador. Vivienda para toda la familia no es disponible y la provisión de casa para toda una familia

no es imperante para el área de trabajo. La vivienda cumplirá con las normas aplicables del Gobierno Federal, Estatal, y local. Trabajadores serán responsables por mantener la vivienda ordenada y limpia. El coste razonable de reparaciones por daños, además de otros causados por uso y desgaste normal, podrían ser cobrados a los trabajadores a los que se les encuentre responsables por los daños a la vivienda y muebles.

§ 19, ARREGLOS DE TRANSPORTE:
Para los trabajadores contratados fuera del área del empleo previsto, gastos de transporte y estancia serán reembolsados por el empleador de conformidad con 20 CFR § 655.122(h). Transporte de entrada se reembolsará sobre la base de no menos (y no está obligado a ser algo más que) los cargos más económicos y razonables para la distancia implicada. El reembolso de subsistencia será la cantidad que el empleador le cobraría para proporcionar al trabajador las tres comidas por día de $12.07 por día o por trabajadores que prestan los recibos serán reembolsados hasta el cantidad autorizado por los EE.UU. continentales viáticos de $51.00 calculado por el método de GSA. Los pagos se realizan en base a la fecha de publicación de las tarifas del programa H-2A de comidas permitidas en el Registro Federal.

Transporte al lugar de empleo. Si el empleador no ha previamente avanzado, los costos de transporte y costos de subsistencia para el trabajador o de otra manera proporcionado dicho transporte o subsistencia directamente al trabajador por otros medios y si el trabajador complete el cincuenta por ciento (50%) de el trabajo del contrato, empleador reembolsará al trabajador para los gastos razonables incurridos por el trabajador para el transporte y subsistencia diaria esde el lugar que el trabajador ha llegado a trabajar para el empleador a el lugar de empleo del empleador. La cantidad del pago del transporte será el cargo mas economico y rasonable y commun cobro de transporte. La cantidad del pago por día natural no deberá ser inferior al importe establecido en virtud de 20 CFR 655.173(a), que actualmente es $12.07 por día. Estas disposiciones se aplican sólo a los trabajadores que sean contratados fuera del área del empleo previsto.

Transporte desde el último lugar de destino al país de origen. Si el trabajador completa el periodo de contrato de trabajo, o si el empleador está despedido sin causa, y el trabajador no tiene un empleo inmediato H-2A, el empleador proporcionará o pagaremos los costos razonables de los trabajadores del transporte de regreso y la subsistencia del lugar de trabajo al cabo del cual el trabajador, sin tener en cuento el empleo de intervenir, parte a trabajar para el empleador. Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que no este hacuerdo en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y gastos subsistencieros diarios del lugar de trabajo del empleador al lugar de trabajo de tales posterior empleador. el empleador debe proveer o pagar dichos gastos. Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte ycostos subsistancios diarios del lugar del empleador al lugar de tales empleador posterior que debe proporcionar o pagar dichos gastos. La cantidad del pago del transporte será el cargo comun más económica y razonable para las distancias. La cantidad del pago por día natural no deberá ser inferior a la cantidad establecida en virtud de 20 CFR § 655.173(a), que actualmente es $12.07 por día. La obligación del empleador de proporcionar o pagar el transporte de retorno y de subsistencia continúa si un trabajador H-2A es desplazada como consecuencia del cumplimiento del empleador con la regla del 50 por ciento como se describe en 20 CFR § 655.135(d) con respecto a las referencias hechas después de que el empleador fecha de necesidad. Estas disposiciones se aplican sólo a los trabajadores que sean contratados fuera del área del empleo previsto.

El transporte entre vivienda y lugar de trabajo. Para aquellos trabajadores que viven en viviendas proporcionadas o asegurados por el empleador, el empleador proveerá transporte entre este tipo de viviendas y lugares de trabajo diario del empleador, sin costo al trabajador. Dicho transporte cumplirá con todas las leyes y regulaciones aplicables federales estatales y locales, de acuerdo con 20 CFR §

655.122 (h) (4). El uso de este transporte diario es voluntaria; ningún trabajador se requiere como condición de empleo para usar el transporte diario al lugar de trabajo ofrecido por el empleador.

El transporte para los trabajadores entre el sitio diario de trabajo disignado. Para los trabajadores que no viven en viviendas proporcionadas o asegurados por el empleador que se reportan al sitio de trabajo diario, el empleador proveerá transporte entre dicho sitio de informes trabajo diario designado y lugar de trabajo diario del empleador, sin costo para al trabajador, y de regreso desde el sitio de trabajo diario al sitio de información designado, sin costo para el trabajador. Dicho transporte cumplirá con todas las leyes y regulaciones aplicables federales estatales y locales, de acuerdo con 20 CFR § 655.122 (h) (4). El uso de este transporte diario es voluntaria; ningún trabajador es requerido como condición de se empleo para usar el transporte diario al lugar de trabajo ofrecido por el empleador.

OTRAS CONDICIONES DE EMPLEADO, ACLARACIONES Y ASEGURAMIENTOS:
ASEGURAMIENTO REQUERIDA: El empleador se compromete a cumplir con las regulaciones en 20 CFR §§ 655.135 y 653.501. El empleador adopta y incorpora por referencia a todas las garantías necesarias establecidas en 20 CFR § 655.122. En la medida en que hay alguna discrepancia entre este ETA Formulario 790 y Anexos, la declaración de garantías requerido adjunto a este ETA Formulario 790, o la Ley de Inmigración y Nacionalidad (el "INA") y todos los reglamentos de H-2A aplicables, a continuación, el INA y los reglamentos H-2A aplicables siempre prevalecerán.

ASEGURAMIENTO DE SEGURO DE COMPENSACIÓN DE COBERTURA DEL TRABAJADOR CONTINUÓ: Con conformidad con 20 CFR 655.122(e)(1), el empleador proveerá seguro de compensación al trabajador, sin costo alguno para el trabajador, que cubre lesiones y enfermedades que surjan de, y en el curso de la el empleo de los trabajadores. Antes de la determinación de certificación laboral, el empleador proveerá prueba de cobertura de seguro de compensación al trabajador para el funcionario de certificación de conformidad con 20 CFR 655.122 (e)(2) . En el caso de que la cobertura actual expira durante el período de necesidad reflexionó sobre adjunto ETA 790, punto 9, el empleador garantiza por escrito de su intención de renovar y mantener una cobertura continua durante las fechas completas de necesidad, como lo demuestra la firma y fecha ETA 790 a la que se adjunta el presente aseguramiento.

CONDICIÓN DE EMPLEO: Todos los solicitantes deben poder (con o sin acomodo razonable), dispuesto y capacitado para llevar a cabo todo el trabajo descrito, y debe estar disponible para todo el período previsto de empleo. El trabajo ofrecido es temporal ya tiempo completo sólo para el período anticipado declarado de empleo y cualquier extensión aprobada la misma. No hay ninguna oferta o garantía que recordar para el futuro del empleo a excepción de la solicitud requerida de algunos ex trabajadores de Estados Unidos de conformidad con 20 CFR § 655.153 .

REGISTROS DE GANANCIAS: registros de ganancias precisos y adecuados se mantendrán de acuerdo con el 20 CFR § 655.122 (j). Todos los registros estarán disponibles para la inspección y la transcripción por la secretaría de Estado de Trabajo o un representante debidamente autorizado y designado y por el trabajador y los representantes designados por el trabajador como lo demuestra la documentación adecuada (un Registro de Comparecencia como abogado o representante, Formulario G-28, firmado por el trabajador que confirma dicha representación). Dicho registro estará disponible para inspección y copia dentro de las 72 horas siguientes a la notificación de la secretaría de Estado de Trabajo o un representante debidamente autorizado y designado y por el trabajador y los representantes designados según lo descrito en este párrafo.

IMPOSIBILIDAD DEL CONTRATO: El empleador terminara el contrato de trabajo de cualquier trabajador cuyos servicios ya no son necesarios por razones ajenas a la voluntad del empleador debido a incendios, clima, o otro acto de Dios que hace que el cumplimiento del contrato imposible. Ya sea un

evento constituye una imposibilidad contrato será determinado por una Oficial Certificado. En el caso de dicha rescisión de un contrato, el empleador debe cumplir con una garantía de tres cuartas partes del tiempo que ha transcurrido desde el inicio del contrato de trabajo a partir de la primera jornada de trabajo después de la llegada del trabajador en el lugar de trabajo o de la anuncian primera fecha de necesidad, el que sea más tarde, y hasta la fecha de terminación. El empleador debe hacer esfuerzos para transferir al trabajador a otro empleo comparable y aceptable para el trabajador, de conformidad con las leyes de inmigración existentes, según corresponda. Si dicha transferencia no se ve afectada, el empleador debe: (1) Volver al trabajador, por cuenta del empleador, al lugar desde el cual el trabajador (sin tener en cuenta el empleo que intervenga) vino a trabajar para el empleador, o transportar el trabajador al próximo empleador H-2A certificado, el que sea que el trabajador prefiera; (2) Reembolsar al trabajador el importe total de las deducciones hechas de la retribución del trabajador por el empleador para transporte y gastos de subsistencia en el lugar de trabajo; y (3) Pagar al trabajador por los costos incurridos por el trabajador para el transporte y subsistencia diaria a la casa de ese empleador del empleo. Estos arreglos de transporte se aplican sólo a aquellos trabajadores contratados desde fuera del área del empleo previsto.

TERMINACIONES: El empleador puede dar por terminado el trabajador con notificación a las agencias estatales y federales correspondientes si el trabajador: (a) se niega sin causa justificada para realizar el trabajo para el cual fue reclutado y contratado al trabajador; (b) comete actos graves de mala conducta; (c) dificulta la productividad de otro trabajador; (d) el que no este enfermo o no se niega, sin causa justificada para realizar según las indicaciones de la obra para la cual fue contratado y contrató al trabajador; (e) proporciona otra razón relacionada con el trabajo legal (s) para la terminación del empleo; (f) abandona su empleo; (g) no cumple las normas de producción aplicables cuando las normas de producción aplicables; (h) falsifica identificación, personal, médicos, producción, u otros registros relacionados con el trabajo; (i) no presenta o rehúsa a tomar una prueba de alcohol o drogas; (j) el empleador descubre un registro condena penal o el estado como delincuente sexual registrado que el empleador cree razonablemente perjudicará la seguridad y/o de las condiciones de vida de los demás trabajadores; (k) comete un acto o actos de insubordinación, incluyendo el hecho de no considerar a la autoridad del empleador; (l) se encuentra o proporciona una declaración falsa al empleador; (m) recoge dinero u otra cosa de valor a partir de los futuros empleados o empleados actuales a fin de que el pagador de trabajar para este empleador; (n) la violación de las reglas de seguridad del empleador;(o) no autorizada o ilegal la posesión, uso o venta de alcohol o sustancias controladas en los locales del empleador o durante la jornada laboral , en el ejercicio de las actividades de trabajo o en vehículos del empleador; (p) no autorizada o ilegal la posesión, uso o venta de armas, armas de fuego o explosivos en las instalaciones del empleador o en vehículos del empleador; (q) el robo o la deshonestidad; (r) de contacto físico inapropiado; (s) el acoso; (t) la discriminación o represalia; (u) la falta de respeto hacia los compañeros de trabajo, visitantes u otros miembros del público; (v) la realización de trabajos fuera o utilización de bienes, equipos o instalaciones del empleador en relación con el trabajo fuera, mientras que en el tiempo del empleador; (w) pobre asistencia o mal desempeño. Los motivos para la terminación inmediata mencionados no son todo incluido. Todas las decisiones de terminación se basarán en una evaluación de todos los factores pertinentes.

El empresario informará a los trabajadores que, a) si voluntariamente abandonan el empleo antes de que finalice el período del contrato, o b) los trabajadores que son despedidos por causa justificada, al Centro de Procesamiento de Chicago, y los trabajadores H -2A para el Departamento de Seguridad Nacional, en escrito u otro método aprobado, a más de dos (2) días después del abandono o terminación se produce. El abandono se considerará que comenzará después de un trabajador no se presenta para el trabajo a la hora programada regularmente durante cinco (5) días consecutivos sin el consentimiento del empleador. El empleador no será responsable de proveer o pagar a los trabajadores informados a) los gastos de transporte y dietas posteriores, y b) el trabajador no tendrá derecho a la garantía 3/4.

PRUEBA DE CIUDADANÍA: se requiere que todos los trabajadores contratados bajo este fin de proporcionar la documentación que acredite la ciudadanía estadounidense o estatus legal para trabajar en los Estados Unidos.

ACUERDO DE TRABAJO AGRÍCOLA: Una copia del contrato de trabajo se proporcionará al trabajador por el empleador a más tardar en el día de trabajo comienza. Para un trabajador H-2A, se proporcionará una copia del contrato de trabajo a más tardar en el momento en que el trabajador se aplica para la visa. Para un trabajador H-2A al pasar de un empleador H-2A para un posterior empleador H-2A, se proporcionará una copia del contrato de trabajo a más tardar en el momento de una oferta de trabajo se hace por la posterior empleador H-2A. Términos y condiciones del contrato de trabajo pueden ser traducidos en una lengua comprensible para el trabajador, sin embargo la versión en Inglés del contrato de trabajo siempre deberá controlar.

OTROS: Las condiciones de trabajo cumplan con los reglamentos de salario mínimo federal y estatal, el trabajo infantil, la seguridad social, la salud y la seguridad, el registro de contratista de trabajadores agrícolas y otras leyes relacionadas con el empleo. El empleador es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades de empleo y ofrecer a los trabajadores de los Estados Unidos por lo menos las mismas oportunidades, salarios, beneficios y condiciones de trabajo que las que ofrece el empleador o tiene que intenciona en ofrecer a los trabajadores no inmigrantes.

EMPLEADOR PROPORCIONA HERRAMIENTAS Y EQUIPO: El empleador proporcionará, sin costo, todas las herramientas, suministros o equipos necesarios en la realización del trabajo.

POLÍTICA DE ABUSO DE SUSTANCIAS: El uso o posesión o estar bajo la influencia de drogas ilegales o alcohol durante el tiempo de trabajo está prohibido. Los trabajadores pueden ser solicitados a someterse a pruebas de drogas y alcohol al azar sin costo alguno para el trabajador. El incumplimiento de la solicitud o de dar positivo puede resultar en la terminación inmediata. Todas las pruebas se producirá después de la de coches y no es una parte del proceso de la entrevista.

SALIDA OBLIGATORIA: Los trabajadores H-2A necesitan salirse de los Estados Unidos a finales del período certificado por el Departamento de Trabajo o separación por parte del el empleador, lo que ocurra primero, según lo dispuesto en 20 CFR § 655.135 (i), a menos que el H2A trabajador está siendo patrocinado por otro empleador posterior. Esto servirá como notificación oficial de este requisito a cualquier trabajador H-2A empleado bajo el acuerdo de trabajo agrícola.

PROHIBICIONES CONTRA QUE EMPLEADOS PAGEN QUOTAS: El empleador y sus agentes no han solicitado o recibido pago de cualquier tipo de cualquier empleado sujeto a 8 USC § 1188 para cualquier actividad relacionada con la obtención de la certificación de trabajo H-2A, incluyendo el pago de honorarios de abogados del empleador", las tasas de solicitud, o los costos de contratación, que esté prohibido por 20 CFR § 655.135 (j). Los costos que son la responsabilidad y sobre todo en beneficio del trabajador, tales como honorarios de pasaporte requerido por el gobierno, no están incluidos en esta prohibición.

CONTRATOS CON GRUPOS QUE CUMPLEN CON PROHIBICIONES: El empleador ha prohibido por contrato cualquier contratista laboral extranjero o reclutador, en su caso, a quien el empleador se involucra, ya sea directa o indirectamente, en la contratación internacional de los solicitantes de H-2A para buscar o recibir pagos de los futuros empleados, con excepción de lo previsto en el reglamento del Departamento de Seguridad Nacional a las 8 CFR § 214.2(h)(5)(xi)(A). Del mismo modo, todos los empleados se les prohibe la recogida de dinero u otra cosa de valor a partir de los futuros empleados o empleados actuales a fin de que el pagador de trabajar para el empleador. Este patrón tiene cero tolerancia para los pagos prohibidos. Los empleados deben informar al empleador inmediatamente el

nombre de cualquier persona que busca para recoger un pago prohibido y la cantidad solicitada. Cualquier empleado que haya recogido se requerirá un pago prohibido a reembolsar a la parte perjudicada de inmediato y se dará por terminado de empleo. Un empleado no puede ser objeto de discriminación o se descarga por informar de un pago prohibido.

AVISO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR: El empleador se compromete a publicar y mantener en un lugar visible en el lugar de trabajo un cartel que sea proporcionada por el Secretario de Trabajo, como se describe en 20 CFR § 655.135 (l), cuando tal cartel está disponible por el Secretario.

EMPLOYEE RIGHTS
UNDER THE H-2A PROGRAM

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in agriculture (H-2A WORKERS) only if the employment of U.S. workers would not be adversely impacted. To ensure that U.S. workers are not adversely impacted, ***H-2A WORKERS*** and ***OTHER WORKERS employed on an H-2A work contract or by an H-2A employer in the same agricultural work as the H-2A workers*** have the following rights:

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information prior to getting a visa and no later than on the first day of work
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least twice per month at the rate stated in the work contract
- To be informed, in writing, of all **DEDUCTIONS** (not otherwise required by law) that will be made from the worker's paycheck
- To receive an itemized, written **STATEMENT OF EARNINGS** (pay stub) for each pay period
- To be guaranteed employment for at least **THREE-FOURTHS (75%)** of the total hours promised in the work contract

TRANSPORTATION

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the work contract period, reimbursed for reasonable costs incurred to the place of employment for transportation and subsistence (lodging incurred on the employer's behalf and meals)
- Upon completion of the work contract, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- For workers living in employer-provided housing, to be provided **TRANSPORTATION**, at no cost to the worker, between the housing and the worksite
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards, be properly insured, and be operated by licensed drivers

HOUSING

- For any worker who is not reasonably able to return to his/her residence within the same day, to be provided **HOUSING AT NO COST**
- Employer-provided housing must meet applicable safety standards
- Workers who live in employer-provided housing must be offered three meals per day at no more than a DOL-specified cost, or provided free and convenient cooking and kitchen facilities

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided state **WORKERS' COMPENSATION** insurance or its equivalent
- To be provided, at no cost, all **TOOLS, SUPPLIES,** and **EQUIPMENT** required to perform the assigned duties
- **TO BE FREE FROM DISCRIMINATION** or **DISCHARGE** for filing a complaint, testifying, or exercising your rights in any way or helping others to do so
- Employers MUST comply with all other applicable laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)
- Employers and their agents, including foreign recruiters, or anyone working on behalf of the employer, MUST NOT receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2A certification (such as application and recruitment fees)
- Employers MUST display this poster where employees can readily see it
- Employers MUST NOT lay off or displace similarly employed U.S. workers within 60 days of the date of need for H-2A workers
- Employers MUST hire any eligible U.S. worker who applies during the first 50 percent of the approved work contract period

Workers who believe their rights under the program have been violated may file confidential complaints.

For additional information:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2A

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en agricultura (Trabajadores H-2A) siempre y cuando no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU. Para asegurarse de que no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU, ***TRABAJADORES H-2A*** y ***OTROS TRABAJADORES empleados en el contrato de trabajo H-2A o por un empleador H-2A en el mismo trabajo agrícola como trabajadores H-2A*** tienen los siguientes derechos:

DECLARACIÓN

- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen
- Recibir esta información antes de conseguir un visado y no más tarde del primer día de trabajo
- Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador

SALARIOS

- Que se le **PAGUE** por lo menos dos veces al mes de acuerdo con la tasa especificada en el contrato de trabajo
- Que se le informe, por escrito, de todas las **DEDUCCIONES** (no exigidas de otro modo por ley) que se harán del cheque de pago del trabajador
- Recibir una **DECLARACIÓN DE INGRESOS** (talón de pago) escrita y detallada para cada período de pago
- Que se le garantice empleo por lo menos de **TRES CUARTOS (75%)** del total de horas prometidas en el contrato de trabajo

TRANSPORTE

- Que se le proporcione o, al cumplir con 50 por ciento del período de trabajo contratado, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación al lugar de empleo (alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas)
- Al terminar el contrato de trabajo, que se le proporcione o que se le pague transporte de regreso y alimentación
- Para trabajadores que viven en viviendas proporcionadas por el empleador, que se le provea **TRANSPORTE**, sin ningún costo al trabajador, entre la vivienda y el sitio de empleo
- Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables, ha de estar asegurado correctamente y ha de ser operado por un conductor licenciado

VIVIENDA

- Para cualquier trabajador que no pueda regresar razonablemente a su domicilio durante el mismo día, se le tiene que proporcionar **VIVIENDA SIN COSTO ALGUNO**
- La vivienda proporcionada por el empleador tiene que cumplir con las normas de seguridad aplicables
- Al trabajador que vive en una vivienda proporcionada por el empleador se le tiene que ofrecer tres comidas por día y que no cuesten más del costo especificado por DOL, o que se le provea las comodidades para poder cocinar y de una cocina

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Que se le provea seguro de **INDEMNIZACIÓN ESTATAL PARA TRABAJADORES**, o su equivalente
- Que se le provea, sin ningún costo, todas las **HERRAMIENTAS, SUMINISTROS** y **EQUIPO** exigidos para desempeñar cargos asignados
- **ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN** o **DESPIDO** por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo
- Todo empleador TIENE que cumplir con todas las otras leyes aplicables (incluso la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)
- Ningún empleador ni sus agentes, incluso reclutadores extranjeros, o cualquiera que trabaje en nombre del empleador, PUEDEN recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2A (tal como honorarios de solicitud y de reclutamiento)
- Todo empleador TIENE que exhibir este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente
- NINGÚN empleador PUEDE desemplear o desplazar a trabajadores de EEUU semejantemente empleados 60 días o menos antes de la fecha que se necesiten trabajadores H-2A
- Todo empleador TIENE que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite durante el primer 50 por ciento del período de trabajo en el contrato aprobado

Todo trabajador que crea que sus derechos hayan sido violados bajo este programa puede presentar una demanda confidencial.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WHD
U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division

WHD 1490SP Abril 2012

Form VWC1

WORKERS' COMPENSATION NOTICE

The employees of this business are covered by the Virginia Workers' Compensation Act. In case of injury by accident or notice of an occupational disease:

THE EMPLOYEE SHOULD:

1. Immediately give notice to the employer, in writing, of the injury or occupational disease and the date of accident or notice of the occupational disease.

2. Promptly give to the employer and to the Virginia Workers' Compensation Commission notice of any claim for compensation for the period of disability beyond the seventh day after the accident. In case of fatal injuries, notice must be given by one or more dependents of the deceased or by a person in their behalf.

3. In case of failure to reach an agreement with the employer in regard to compensation under the act, file application with the Commission for a hearing within two years of the date of accidental injury or first communication of the diagnosis of an occupational disease.

4. If medical treatment is anticipated for more than two years from the date of the accident and no award has been entered, the employee should file a claim with the Commission within two years from the date of the accident.

NOTE: The employer's report of accident is not the filing of a claim for the employee. The voluntary payment of wages or compensation during disability, or of medical expenses, does not affect the running of the time limitation for filing claims. An award based on a voluntary agreement must be entered or a claim filed within two years; one year in death cases.

THE EMPLOYER SHOULD:

1. At the time of the accident, give the employee the names of at least three physicians from which the employee may select the treating physician.

2. Report the injury to the Commission through your carrier or directly to the Commission.

3. Accurately determine the employee's average weekly wage, including overtime, meals, uniforms, etc.

Questions may be answered by contacting the Commission. A booklet explaining the Workers' Compensation Act is available without cost from:

THE VIRGINIA WORKERS' COMPENSATION COMMISSION
333 E. Franklin St
Richmond, Virginia 23219

1-877-664-2566
www.workcomp.virginia.gov

Every employer within the operation of the Virginia Workers' Compensation Act MUST POST THIS NOTICE IN A CONSPICUOUS PLACE in his place of business.

NOTICIA SOBRE COMPENSACIÓN LABORAL

Los empleados de ésta empresa estan cubiertos por la Ley de Compensacion Para Los Trabajadores de Virginia (Virginia Workers' Compesation Act). En caso de lesion por accidente o aviso de una enfermedad ocupacional:

EL EMPLEADO DEBE:

1. Dar aviso inmediato, por escrito, al empleador sobre lesiones o enfermedad ocupacional y dar la fecha del accidente o del aviso de la enfermedad ocupacional.

2. Dar aviso inmediato al empleador y a "Virginia Workers' Compensation Commission" de cualquier reclamo por compensación por periodos de incapacidad de más de siete dias despues del accidente. En caso de lesiones fatales, el aviso debe ser dado por uno o mas de los dependientes o herederos del difunto o las personas que los representan.

3. Presentar una solicitud a la Comisión para una audencia dentro de dos años de la fecha de la lesión por accidente or de la primera comunicación del diagnóstico de enfermedad ocupacional, si no llega a un acuerdo con el empleador en relacion al pago de compensación bajo la Ley.

4. Presentar una solicitud a la Comisión dentro de los dos años de la fecha del accidente, si el tratamiento médico es anticipado por mas de dos años de la fecha del accidente y el empleado no ha récibido una orden de la Comisión.

NOTA: El reporte de accidente del empleador no es la presentacion del reclamo del empleado. El pago voluntario sueldos o compensacion durante la incapacidad o de los gastos medicos, no afecta el transcurso de la limitación del tiempo para presentar reclamos. La Comisión debe de dar una orden cubriendo acuerdos voluntarios y si no, una reclamación debe de ser presentada por el empleado dentro de los dos anos del accidente; un año en caso de fallecimiento.

EL EMPLEADOR DEBE:

1. Al momento del accidente, dar al empleado los nombres de por lo menos tres médicos, de los cuales el empleado puede escoger un médico para su tratamiento.

2. Reportar las lesiones a la Comision a traves de su representate o directamente a la Comisión.

3. Determinar exactamente el salario semanal del empleado, incluyendo sobretiempo, comidas, uniformes, etc.

Preguntas pueden ser contestadas llamando a la Comision. Un folleto explicando la Ley de Compensación Para Los Trabajadores esta disponible sin costo de:

THE VIRGINIA WORKERS' COMPENSATION COMMISSION
333 E. Franklin St., Richmond, Virginia 23219
1-877-664-2566
vwc.state.va.us

Cada empleador dentro de la operacion de la Ley de Compensacion Para Trabajadores en Virginia, DEBE DE EXPONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE, en la empresa o lugar de negocios.

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER

1. ORDER NUMBER: 1266561

2. NAME OF EMPLOYER: Lois's Produce, LLC

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
   Address: 3241 Hornes Mill Road
   Montross, VA 22520
   From US 301/VA at Oak Grove, VA: East on VA 3 (Kings HWY) about 6.8 milles; right onto Resolutions Road; right onto Layton Landing Road; farm/housing on left.

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
   FROM 3/15/2018 to 12/12/2018

5. WORK SCHEDULE:
   HOURS PER DAY 6 Monday to Friday, 5 Saturday
   DAYS PER WEEK 6

6. CROP AND PAY:

CROP:	Vegetables
HOURLY WAGE:	$11.46
PIECE RATE:	$N/A

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:
   Will pull weeds/chop, will walk along rows as specified by employer and remove weeds and grass from fields by hand or using a hoe. Cultivate and hand-harvest seasonal fruits and vegetable. Duties may including cleaning, packing, loading and unloading harvested fruits and vegetables.

8. TRANSPORTATION PROVIDED:
   FROM LABOR CAMP TO WORK SITE AND RETURN
   Yes

9. HOUSING CAN ACCOMODATE 5 PERSONS
   5 INDIVIDUAL
   0 FAMILY

10. MEALS:

    PROVIDED: NO

    IF YES: COST PER DAY _____

    WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING:
    YES

11. DEDUCTIONS:

TYPE	AMOUNT

LA COMISION DE EMPLEOS DE VIRGINIA

RESUME DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO QUE SON ESPECIFICADAS EN LA ORDEN DE TRABAJO

1. NUMERO DE LA ORDEN: 1266561

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Loius's Produce, LLC

3. DIRECCION DEL EMPLEADOR:
   Direccion: 3241 Hornes Mill Road
   Montross, VA 22520
   Desde US301/VA hacia Oak Grove, VA: al este toma VA 3 (King HWY) por 6.8 millas; dobla a la derecha sobre Resolu tions Road; dobla sobre la derecha en Layton Landing Road; Rancho/vivienda sobre la izquierda.

4. PERIODO DE EMPLEO:
   FROM 03/15/2018 to 12/12/2018

5. HORARIO DE TRABAJO:
   HORAS POR DIA 6- Lunes a viernes, 5 sabado.
   NUMERO DE DIAS POR SEMANA 6

6. COSECHA Y PAGO:

COSECHA	Vegetables
SUELDO POR HORA	$11.46
PAGA POR UNIDAD:	$no aplica

7. LABORES A DESEMPEÑAR EN EL TRABAJO:
   Desmalezar/cortar. Caminar por los surcos que el empleador ordene y removerá las malas hierbas pastos de los campos con la mano o con una azada. Cultivar y cosechar frutas y verduras. Deberes incluyen limpieza, empaque, carga y des carga de frutas y verduras cosechadas.

8. TRANSPORTE PROPORCIONADO: DESDE EL ENCAMPAMENTO HASTA EL SITIO DEL TRABAJO Y LA VUELTA: SI

9. VIVIENDA DISPONIBLE PARA 4 PERSONAS:
   5 INDIVIDUOS
   0 FAMILIAS

10. COMIDAS:

    PROPORCIONADAS: NO

    EN CASO DE SI: EL COSTO POR DIA SERA _____

    LOS TRABAJADORES TIENEN QUE COCINAR SUS COMIDAS: SI

11. DEDUCCIONES:

CLASE	CANTIDAD

SOCIAL SECURITY	XXXXXX
INCOME TAX	XXXXXX
TRANSPORTATION	NONE
TOOLS & EQUIPMENT	NONE
CREWLEADER CHARGES	NONE

SEGURO SOCIAL	XXXXXX
IMPUESTOS SOBRE INGRESOS	XXXXXX
TRANSPORTE	NINGUNO
HERRAMIENTOS Y EQUIPO	NINGUNO
SUMA COBRADA POR EL CONTRATISTA DE TRABAJO AGRICOLA	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 _____03/01/2018_____.

In order for you to be elible for this guarantee, you must contact the job service at:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
10304 Spotsylvania Avenue, Suite 1000
Spotsylvania, VA 22408

During the period of 03/2//2018 to 03/09//2018_____.
Any Job Service office will assist you in doing this.

12. NOTAS PARA EL TRABAJADOR:

La copia de la orden completa está disponible en la oficina para su inspección:

El pago por la primera semana de empleo es garantizado a menos que el empleador notifique al Servicio de Empleos de que la fecha de comienzo será atrasada, y que tal notificación sea antes de la fecha _____Marzo 1, 2018_____.

Para que Usted tenga derecho a esta garantía de pago, es necesario que se ponga en contacto con la siguiente Oficina del Servicio de Empleo:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
10304 Spotsylvania Avenue, Suite 100
Spotsylvania , VA 22408

Hay que contactar a la oficina durante el periodo de Marzo 2, 2018 a Marzo 9, 2018__.
Cualquiera oficina del servicio de empleos le asistirá en hacer contacto.

WESTMORELAND COUNTY - COMMUNITY SERVICE SHEET

WESTMORELAND COUNTY HEALTH DEPT.
18849 Kings Hwy.
Montross, VA 22520
804-493-402
804-493-403

DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICE
18849 Kings Highway
Montross, VA 22520
804-493-9305

EMERGENCY SERVICES

WESTMORELAND COUNTY RESCUE SQUAD
P.O. Box 1174
Montross, VA 22520
804-224-9897

EMERGENCY ONLY - 911

WESTMORELAND COUNTY FIRE DEPT.
Montross, VA 22520
804-493-9596

SHERIFF OFFICE

SHERIFF OFFICE
Travis Street
Montross, VA 22520
804-493-8066

EMERGENCY ONLY - 911

VIRGINIA STATE POLICE
Rt. 3
Warsaw, VA 22572
804-333-3800 1-800-552-9965

HOSPITAL

RIVERSIDE TAPPAHANNOCK HOSPITAL
Rt. 2 BOX 612
Tappahannock, VA 22560
804-443-3311

LEGAL

VIRGINIA FARMWORKERS LEGAL ASSISTANCE PROJECT
1000 Preston Ave, Suite B
Charlottesville Virginia 22903
1-888-200-8479 or 804-296-8851

Mission and Goals: The Virginia Farmworkers Legal Assistance Project is a federally-funded legal services organization providing legal assistance and community education to migrant farmworkers throughout the Commonwealth of Virginia. Farmwork is the second most dangerous occupation in this country. More than 42,000 farmworkers labor in Virginia, and face numerous problems -- including unpaid wages, pesticide exposure, and on-the-job accidents. The workers' legal issues are compounded by the cultural, geographic, and linguistic barriers they face.