1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	2. Job Order Number: 455006 3. Employer Name: Mt. Clifton Fruit
4. From: Rural Services Manager Virginia Employment Commission P.O. Box 7466 Charlottesville, VA 22906	5. OES Job Code, Title and Number of Positions Available 45-2092.02 22 positions Farmworker Fruit

6. Please note the following concerning the above job order:

The attached H-2A job order has been accepted by U.S. DOL for Interstate Clearance

7. By: (ES Agency Representative) Kendal Shaver	Title: Rural Services Manager	Telephone Number: 434-984-7640

8. Receiving State Office: ("X" one)

☐ Accepted (If accepted, list local offices extended to) ☐ Rejected (If rejected, provide reasons)

Comments:

9. By: ES Agency Representative	Telephone Number:	Date Signed:

U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: October 31, 2015

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

(Print or type in each field block – To include additional information, go to block # 28 – Please follow Step-By-Step Instructions)
(Favor de usar letra de molde en la solicitud – Para incluir 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).

Mt. Clifton Fruit Company, LLC

Mailing Address:

17581 Mechanicsville Road
Timberville, VA 22853

Physical Address:

17581 Mechanicsville Road
Timberville, VA 22853

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

54-1716419

b) Telephone Number / Número de Teléfono: **(540) 896-3079**

c) Fax Number / Número de Fax: **(540) 896-3708**

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
c/o Employer Agent E-mail: masH2A@maslabor.com

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo:

17581 Mechanicsville Road, Timberville, VA 22853

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 2/Ver "Adjunto 1 a ETA 790 Articulo 2

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:

Vetters Camp, 7189 Vetters Road, Timberville , VA 22853
Mt. Clifton Camp, 150 Catlett Lane, Quicksburg , VA 22847
Holmans Creek Camp, 950 Pinewoods Road, Quicksburg , VA 22847
Cherry Hill Camp, 2340 Ridge Road, Quicksburg , VA 22847

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:

Wooden frame building - housing capacity - 34 persons
Block building - housing capacity - 60 persons
Block dormitory-style building – housing capacity – 45 persons
Block building – housing capacity – 24 persons

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 3/Ver "Adjunto 1 a ETA 790 Articulo 3

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
Farmworker, Fruit

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:
455006

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono):
100 Prempt Place (540) 722-3415
Winchester, VA
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).
Wade Williams (540) 535-2862

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:
6/23/14

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:
10/16/14

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo:

From / Desde: **8/13/2014** To / Hasta: **12/19/2014**

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

22

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana Total **40**

Sunday / Domingo **0**
Monday / Lunes **7**
Tuesday / Martes **7**
Wednesday / Miércoles **7**
Thursday /Jueves **7**
Friday / Viernes **7**
Saturday / Sábado **5**

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 11/Ver "Adjunto 1 a ETA 790 Articulo 11

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:

Performs a variety of manual/equipment operation tasks in Apple orchard operation.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 12

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

Employer / Empleador: Yes / Si ☒ 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.

In addition to providing free cooking and kitchen facilities, employer will provide free transportation to and from the neighboring closest town no less than once each week for supplies and/or banking (for workers for whom housing must be provided). Dining, full kitchen/cooking facilities and other common areas will be shared by all workers.

Además de proveer cocina y las facilades gratis, el empleador proveerá transportación gratuita a los empleados de y hasta la ciudad más cercana al menos una vez por semana para comprar suministros/ir al banco (para por los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda). El comedor, cocina completa/instalaciones de cocina y otras áreas comunes serán compartidas por todos los empleados.

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.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer. Referrals will be accepted from the State Workforce Agencies (SWAs), directly from applicants, walk-ins, gate hires, and from other sources. SWA's should thoroughly familiarize each applicant with the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made. Workers must meet all of the following criteria:

1. **Are available and indicate willingness to work the entire season.**
2. **Have transportation to job site at start of season for non-local workers and daily for local workers.**
3. **Have been fully apprised by the local employment office of the terms, conditions, and nature of employment.**
4. **Are legally entitled to work in the U.S.**
5. **Are able, willing and qualified to perform the work.**

Workers must possess documentation required to enable employer to comply with the employment verification requirements of IRCA. Accurate completion of Form I-9 will be required of each worker within (3) days of employment pursuant to U.S. Law. Mt. Clifton Fruit Company, LLC will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system.

El empleo actual es a discreción exclusiva del empleador. Se aceptan referencias del la Oficina Estatal de Empleo (SWAs), solicitantes directos, personas sin cita, contrataciones de puerta y de otros medios. Las SWAs debe estar completamente familiarizada con cada solicitante con las especificaciones del empleo y términos y condiciones del empleo antes de que se realice la referencia. Los empleados deben de cumplir con todos los siguientes criterios:

1. **Se encuentran disponibles e indican voluntad para trabajar la temporada completa.**
2. **Tiene transportación hacia el lugar de trabajo al inicio de la temporada para empleados no locales y para empleados locales diarios.**
3. **Se le ha informado completamente por la oficina local de empleo sobre los términos, condiciones y naturaleza del empleo.**
4. **Están legalmente autorizados para trabajar en los EEUU.**
5. **Son capaces, tienen el deseo y están calificados para desarrollar el trabajo.**

Los empleados deben de poseer la documentación requerida para que el empleador cumpla con la verificación del empleo según los requisitos del IRCA. El cumplimiento preciso de la Forma I-9 será requerido para cada trabajador dentro de (3) días del empleo de acuerdo con la ley de los EEUU. Mt. Clifton Fruit Company, LLC será acatada por los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 15 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 15

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

This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior agricultural employment experience in any of the four task areas described herein.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 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

Three months of previous experience required in the job described./Se requiere de tres meses de experiencia previa para el trabajo descrito.

2. Check all requirements that apply:

- ☐ Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos
- ☐ Driver Requirements / Requisitos del conductor
- ☐ Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará
- ☐ Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos
- ☒ Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
- ☒ Lifting requirement / Levantar o Cargar 60 lbs./libras
- ☒ Repetitive Movements / Movimientos repetitivos
- ☐ Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales
- ☒ Drug Screen / Detección de Drogas
- ☐ Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente
- ☒ Extensive Walking / Caminar por largos ratos
- ☒ Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia
- ☐ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

Because the work qualifies as exempt under 29 USC § 213(b)(6), overtime rates are not applicable unless required by state law. / Ya que el empleo califica como extento bajo 29 USC § 213(b)(6), el tiempo extra no es aplicable a menos que sea requerido por la ley estatal.

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/Sí	No	Pay Period / Período de Pago / /
apples/manzanas	$ 9.87	$ **See "Attachment 1**		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
	$	$ **to ETA 790" Item 17**		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	☒
	$	$ **Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 17**		State Tax /Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly/ Quincenal
	$	$		Meals / Comidas	☐	☒	☐
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica)	☒	☐	Monthly/Mensual ☐
See "Attachment 1 to ETA 790" Item 17 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 17							Other/Otro ☐

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

The employer guarantees to offer, advertise, and pay a wage defined as the highest of the USDOL-promulgated AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, an agreed-upon collective bargaining wage (this employer is not subject to a collective bargaining agreement) or the federal or state minimum wage in effect at the time work subject to the provisions of the job order is performed. This guaranteed wage will not be based on commission, bonuses, or other incentives.

El empleador garantiza ofrecer, publicar y pagar el salario definido como el más alto en el AEWR promulgado por el Departmento de Trabajo, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, el acordado bajo la negociacion colectiva del salario (el empleador no esta sujeta a un acuerdo de negociacion colectiva), o el salario Federal o mínimo estatal en efecto al momento del tiempo de trabajo sujeto a provision al momento de realizar el trabajo. El salario garantizado no se basa comisiones, bonos u otros incentivos.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 18 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 18

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

The employer will reimburse the worker in the first workweek for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, transportation costs, and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer to the place of employment, to the extent that such worker-borne expenditures reduce the workers' earnings below the FLSA minimum wage in the first workweek. Pursuant to 20 CFR 655.122(h)(1), the employer will reimburse the worker in full for aforementioned transportation costs and reasonable subsistence not later than at the halfway point in the work contract ("50% period") if such payment was not already paid in full to the worker prior to the 50% period. The minimum travel subsistence of $11.58 per day or the current minimum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers who cannot provide receipts, and the maximum travel subsistence of $46.00 per day or the current maximum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers with acceptable receipts. The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but no more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

El empleador reembolsara al primer dia del trabajo por los costos realizados por el trabajador por el costo de la solicitud de visa, costo de cruce fronterizo, costos de transportacion y subsistencia razonable del lugar de donde el empleado partió para trabajar para el empleador hasta el lugar del empleo, al grado que los gastos realizados por el empleado el total del antes mencionado costo de transportación y la subsistencia razonable a mas tardar a la mitad del contrato de trabajo ("periodo del 50%"), si dicho pago no se ha pagado por completo durante el period del 50%. La subsistencia mínima de viaje de $11.58 por día o la subsistencia mínima actual publicada por el Registro Federal pagado a los trabajadores que no puedan proveer recibos, y el máximo de subsistencia de $46.00 por día o la subsistencia máxima actual publicada por el Registro Federal será pagado a los empleados que puedan presentar recibos. El reembolso de la transportación será calculada en el costo actual del empleado, pero no mayor que el medio de transporte más económico y razonable en la distancia involucrada.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 19 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 19

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 practica habitual usar Contratistas de Trabajo Agricola para reclutar supervisar, transportar dar vivienda y/o pagarle a los trabajadores para esto(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 Agricola por cada actividad?

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

(when applicable according to state law) /(Cuando sea applicable de acuerdo a la ley estatal)

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 interrupcion 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 ❑

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.

Paul Gabb , Business Manager

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

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

6/10/2014

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. Envíe 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 número de la sección e incluya archivos adjuntos si es necesario.

See "Attachment 1 to ETA 790" for continuations of Item 2, Item 3, Item 11, Item 12, Item 15, Item 16, Item 17, Item 18, and Item 19.

Workers Compensation Insurance

Carrier: Farm Family Casualty Insurance Company
Policy: FF02339_11256

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" for continuaciones of Articulo 2, Articulo 3, Articulo 11, Articulo 12, Articulo 15, Articulo 16, Articulo 17, Articulo 18, y Articulo 19.

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: Farm Family Casualty Insurance Company
Poliza: FF02339_11256

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.

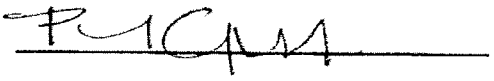
The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

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.

Employer's Name Paul Gabb Date: 6·10·2014

Employer's Signature 

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

ENGLISH

Item 2. Address and Direction to Work Site (continued from ETA 790, page 1, Item 2)

17581 Mechanicsville Road, Timberville, VA 22853 – Directions: Take Exit 264 off I-81. Go West on Rt. 211. Go North on Rt. 42. At the intersection of Rt. 42 and St. Rt. 881 (Orchard Drive) in Timberville, VA, turn onto Rt. 881 and go west approximately 1.5 miles. Take a right on Mechanicsville Rd. to first parking lot on right. Packing facility is on corner of Rt. 881 and Mechanicsville Rd.

See Attached List of Worksite Locations

Item 3. Address and Directions to Housing (continued from ETA 790, page 1, Item 3)

Housing is provided at no cost only to non-commuting workers. "Non-commuting workers" are those workers who are not reasonably able to travel to and from the residence he/she occupied at time of employment offer each work day. Housing will be provided to workers only. No person who is not an employee and has not been assigned housing will be permitted to occupy the housing.

Employer retains possession and control of the housing premises at all times and worker, if provided housing under the terms of this work agreement, shall vacate the housing promptly upon termination of employment with the employer who provides the housing, in accordance with state law.

Vetters Camp, 7189 Vetters Road, Timberville , VA 22853 - Directions: New Market Exit 264 from I-81, West on Rt. 211, West on Rt. 42, West on Rt. 881 (Orchard Drive), South on Andrick Mill Road, West on Rt. 790 (Vetters Road).

Mt. Clifton Camp, 150 Catlett Lane, Quicksburg , VA 22847 – Directions: Mt. Jackson Exit 273 from I-81. West on Rt. 703. South on Rt 614 (South Middle Road) into Forestville. West on Rt. 42. West on Rt.727 (Solomans Church Road) North on Catlett Lane.

Holmans Creek Camp, 950 Pinewoods Road, Quicksburg , VA 22847 – Directions: Mt. Jackson Exit 273 from I-81. West on Rt. 703. South on Rt. 614 (South Middle Road) into Forestville. East on 767 (Quicksburg Road). North on Rt. 730 (Pinewoods Road).

Cherry Hill Camp, 2340 Ridge Road, Quicksburg, VA 22847 – Directions: New Market exit 264 from I-81, East to Rt. 11, North on Rt. 11 to Quicksburg Rd. Through Quicksburg onto Ridge Rd. – camp is on the left side.

Should rental and/or public accommodations be listed in Item 3, the employer attests that such housing complies with all local, state, or federal housing safety standards pursuant to 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). All housing charges for rental will be paid by the employer directly to the owner or operator of the rental and/or public accommodation unit(s).

If one has not already been performed at the time of this filing, Mt. Clifton Fruit Company, LLC requests a timely inspection of employer-provided worker housing by representatives of the State Workforce Agency, the State Health Department and/or the US Employment and Training Administration to verify the condition of such housing so as to ensure that all worker housing meets standards not later than 30 days prior to occupancy.

Workers occupying the housing will be responsible for maintaining the housing and their living quarters in a neat, clean manner and in compliance with Work Rules which will be provided upon hiring and are attached hereto and incorporated by reference in this Application. Failure to comply with these rules will result in disciplinary action as described in the Work Rules.

Workers will be assigned to employer-provided housing by a designated company manager and must occupy the quarters assigned to them. Women workers will be provided with sleeping facilities and bathroom/toilet facilities shared only with other female workers.

Item 11. Anticipated Hours of Work per Week (continued from ETA 790, page 1, Item 11)

The work day is from 7:00 AM until 2:45 PM Monday through Friday and 7:00 AM until 12:00 PM on Saturday, with an unpaid lunch break (7 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The worker may be requested, but not required, to work as much as 12 hours per day and/or on the worker's Sabbath, depending on weather and other conditions. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Employer will offer 40 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities (continued from ETA 790, page 1, Item 12)

(See Item 16 for a complete description of scope of job duties). All hours worked will be engaged in apples production. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and driven by factors including weather, crop conditions, market demands and seasonal task needs and numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy what percentage of time will be dedicated to specific tasks described in Item 16.

Item 15. Referral Instructions and Hiring Information (continued from ETA 790, page 3, Item 15)

Mt. Clifton Fruit Company, LLC will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system. Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the Virginia Employment Commission in order to ascertain current employment, crop or housing information and to enable proper arrangements to be made. It will be the responsibility of the referring SWA office to inform job seekers of the terms and conditions of this clearance order. The referring SWA office after coordinating the referral with the order holding office will contact the employer's agent or the employer directly and advise the agent or employer of the referral or referrals. When possible, SWA offices should furnish translator services if necessary. Interviews, either in person or by telephone, will be conducted by the employer's agent during the hours of 9:00 AM to 3:30 PM , Monday through Friday. **Employer's agent to be contacted first at the following address and phone number. If unavailable, contact employer directly during the same hours.**

Employer Agent	**Employer**
MAS Labor H-2A, LLC.	Mt. Clifton Fruit Company, LLC
P.O. Box 507	Paul Gabb
Lovingston, VA 22949	17581 Mechanicsville Road , Timberville, VA 22853
434-263-4300 (phone)	(540) 896-3079 (phone)
434-263-4700 (fax)	(540) 896-3708 (fax)

Applicants will be interviewed by telephone at the time of referral or as soon thereafter as possible. If a holding office plans to refer several applicants at the same time, it is requested that the employer be advised in advance and a time scheduled for the interview.

A hiring decision will be communicated directly to the applicant at the telephone number, address, email address or other contact information in the event that such a decision cannot be rendered at time of interview. The applicant should be advised to stay in touch with the referring SWA office in any case.

Order holding office: Virginia Employment Commission
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22901
(434) 984-7640

Mt. Clifton Fruit Company, LLC will abide by the assurances set forth in 20 CFR § 655.135 including but not limited to specific regulations regarding hiring practices, positive recruitment, compliance with all applicable Federal, State, and local laws, and all specific obligations set forth in subpart (a) through (l) for all workers who apply and/or are hired to perform the specific work described in this clearance order.

Item 16. Job Description and Requirements (continued from ETA 790, page 3, Item 16)

This application encompasses the main jobs performed in fruit orchard/packing house during production and harvest seasons. Workers must perform work assigned and may not perform duties not provided in this application, or work in areas not assigned without the specific authorization of the foreman or crew boss. Workers will be expected to perform any of the listed duties as assigned by his/her supervisor. Tasks include:

Fruit harvest/picking

Picking apples for the fresh market. Quality is essential. All fruit is spot picked; no strip picking will be performed. Ladders ranging from 14 ft. to 20 ft. in length and weighing from 35 to 50 lbs. each are used. Care must be taken when picking fruit not to damage or bruise fruit. Properly filled fruit buckets weigh up to 40 lbs. Pickers are required to snap fruit off of tree using their thumb and palm of hand to avoid bruising. Each piece of fruit must be carefully placed in bucket to avoid bruising. Foreman or owner will give demonstrations of how the fruit must be picked; picking requirements will be explained to all workers prior to the season's start. Workers must obey all safety rules when applying or handling pesticides.

The employer has established a picking bruise standard to which all pickers must adhere as follows: A roving inspector paid for by the employer selects random samples from bins. Apples will be graded and scored for amount of bruises and amount of spurs/trash in the bin. Scoring is according to USDA standards for US Fancy grade or better. Standards are explained and demonstrated to all workers prior to season's start. Inspectors review the results of the inspection immediately with the supervisor. Fruit picking tasks generally begin in early August and terminate the first week in November.

Fruit packing

Perform tasks associated with packing apples for fresh market consumption. Inspect apples, remove segregated apples from sorting stations, hand pack in boxes or bags. Stack packed apples, load/unload as needed. Workers may operate agricultural machinery/equipment essential to packing apples, including apple bagging machines, bin feeding machines, box machines, labeling machines, regular forklifts and high stacking forklifts. Fork lift operator responsibilities will include delivering pallets of finished product to cold storage, loading/unloading as needed, setting up orders for shipping, record keeping of materials and finished product. Workers will be responsible for cleaning all machinery, electronic equipment and the facility work areas at end of shift. Workers must adhere to all Food Safety Protocol. Fruit packing tasks generally begin in early August and terminate the end of February.

Fruit tree pruning

Workers may also be required to work in orchard performing both manual and machine tasks associated with pruning and fruit tree cultivation. Careful pruning requires knowledge of what to prune, how much to prune and fruit trees' growth habits. The primary reason for pruning fruit trees is to improve fruit quality and increase crop marketability and value. Apple production requires regular tree maintenance and pest management to produce quality fruit.

Workers are expected to possess or acquire pruning skills in order to be able to identify and remove stubs or broken branches, downward-growing branches, branches which rub against each other, shaded interior

branches, dead wood and shoots/suckers with hand pruning saws and clippers, mechanized clippers and pole pruners. Occasionally workers may be required to use chain saws and other mechanized equipment in pruning activities. Workers must be able to perform all activities with accuracy and efficiency. Workers must possess proficiency with both hand tools and mechanical pruning equipment. Pruning tasks may continue throughout the season.

Orchard equipment operation

Workers may operate tractors, forklifts, bushhogs/mowers, sprayers and other farm equipment. Workers will perform cleaning, maintenance and repair of tractors, machinery and equipment. Workers will be expected to be able to operate orchard equipment, with or without direction, in a manner that protects the operator, visitors, other employees, crops, trees, facilities and equipment. Workers with appropriate licenses may operate general purpose vehicles to transport workers, equipment and product from one orchard location or facility to another on farm. Orchard equipment operation tasks may continue throughout the season.

General

Instructions and overall supervision and direction will be provided by a company supervisor. Workers hired pursuant to this labor certification must be able to comprehend and follow instructions of a company supervisor. Unusual, complex or non-routine activities will be supervised. Workers will be expected to perform basic duties in a timely and proficient manner without close supervision. Workers must be able to keep pace with the balance of the crew.

Temperatures may range from 10 to 100 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Allergies to ragweed, goldenrod, pesticide/insect sprays, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job.

Work requires repetitive movements and extensive walking. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. Failure to comply with operating, pesticide protection and safety standards may result in termination. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. over the course of the workday. Employer-paid post-hire upon suspicion and post-accident drug testing required.

Employer assures that workers will be provided transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing under the applicable regulations).

Persons seeking employment as experienced orchard/packing house worker must be available for the entire period requested by the employer. This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior agricultural employment experience in any of the four task areas described above, although workers will be expected to be willing to work at any of the four task areas at the employer's direction. Applicants must be able to furnish job reference(s) from recent employer(s) establishing acceptable previous experience. Workers employed pursuant to this labor certification application will be expected to be able to perform any/all of the job duties described herein with accuracy and efficiency. Workers will be subject to a trial period of up to 5 business days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance is not acceptable to the employer in its sole discretion the worker will be terminated.

Raises and/or bonuses may be offered to any seasonal worker employed pursuant to this job order, at the company's sole discretion, based on factors including work performance, skill, and tenure.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product, or for any other lawful reason. (See also Attachment 2, General Conditions).

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, both U.S. workers and H-2A workers, employed in the occupation described in this clearance order.

Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions (continued from ETA 790, page 4, Item 17)

Piece Rate: All work is compensated at the above hourly rate except for the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Apple Harvest - Fresh Market/Processing - $.60 per bushel
Apple Tree Pruning - $1.25 per tree

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. When work is performed according to the stated piece rate schedule, workers are guaranteed that they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. In instances when working or crop conditions indicate, the employer may, at his discretion, raise or suspend the piece rate scheme in favor of hourly pay at the stated AEWR hourly rate in order to assure workers fair earnings.

The employer guarantees to offer the workers employment for at least ¾ of the work hours of the total period during which the work order and all extensions thereof are in effect, beginning with the first work day after the arrival of the workers at the place of employment and ending on the termination date specified in the work order or its extension, if any. If the employer offers the worker during such period less employment than required under this provision, the worker will be paid the amount he/she would have earned had he/she, in fact, worked for the guaranteed number of hours. Any employee who is terminated for cause for will not be entitled to this guarantee.

The employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records, in accordance with the requirements of 20 CFR § 655.122(j)(1), and to retain such records for a period of not less than three (3) years after the date of certification. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legally-required and worker-authorized deductions. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, and any other such legally-required deductions will be made in individual circumstances as required by law. All deductions will be made in accordance with FLSA regulations. Advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll deductions. The employer does not envision other uniform workforce-wide payroll deductions. Reasonable repair costs of damage to housing other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible for such damage to housing. If a worker makes a long distance telephone call using the employer's telephone line, the worker will be deemed to have consented to the deduction of the cost of such call(s) from his or her paycheck and will promptly confirm such authorization in writing. If the worker does not authorize such a deduction in writing, the worker will be expected to repay the employer for such telephone use upon demand. If the worker does not pay the cost of such telephone call(s) within a reasonable time after being asked to do so, the worker will be subject to discipline in accordance with the employer's policies.

Item 18. More Details About the Pay (continued from ETA 790, page 4, Item 18)

In the event the USDOL decreases the stated AEWR for any reason during the pendency of the employer's positive recruitment and term of labor certification in the instant application, the employer will correspondingly reduce his offered/paid hourly wage rate so long as the newer lower AEWR remains the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed. In the event the state workforce agency promulgates an hourly wage rate higher than the federal AEWR which is subsequently superseded by a prevailing wage rate identified by an industry- or employer-provided countervailing survey, accepted and approved by the USDOL, the employer reserves the right to pay the lower rate at his discretion but in any case not less than the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed.

If, before the expiration date specified in this clearance order, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be

determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will 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 will:

(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, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The amount of the transportation payment will equal the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

The employer will provide without charge all tools, supplies and equipment necessary to perform duties assigned.

All workers referred to the job through a State Workforce Agency shall contact that agency, or preferably the local holding office, to verify the date of need cited in the job order no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the original date of need cited in the job order. Failure to contact such office shall disqualify the worker from the assurance provided in 20 CFR § 653.501(d)(ii)(v)(A) & (D).

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the job order period or is terminated for job related reasons or misconduct, the employer will notify DOL (and DHS, in the case of an H-2A worker) not later than two (2) working days after such abandonment occurs; five (5) consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment. The employer will not be responsible for providing or paying return transportation and subsistence expenses of the worker and the worker is not entitled to the three-quarter guarantee described above.

The employer will advise H-2A visa beneficiaries of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work, at the end of the term of employment.

The employer prohibits the payment of recruitment fees by workers. If a worker is asked to pay such a fee or has actually paid such a fee, he or she shall inform the employer immediately so that employer may take appropriate action.

Each worker will be paid individually by check available on Friday. The payroll period is weekly. The employer will furnish to the worker, on or before each payday, one or more written statements showing the worker's total earnings for the pay periods, the beginning and ending dates of the pay period, the worker's hourly rate and/or piece rate of pay, the units produced daily (if paid by piece rate), the hours of employment which were offered to the worker (broken out by the hours offered in accordance with and over and above the ¾ guarantee), the hours actually worked by the worker, an itemization of all deductions that the employer has made from the worker's wage, and the employer's name, address and FEIN.

The employer agrees to make earnings records and statements available for inspection and transcription upon request by the Secretary of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker when appropriate authorization is provided.

Employer will provide workers' compensation covering injury and disease arising out of and in the course of worker's employment. Proof of worker's compensation insurance will be provided to the certifying officer prior to the certification date.

Item 19. Transportation Arrangements (continued from ETA 790, page 4, Item 19)

If the worker completes the period of employment, the employer will provide or pay for the worker's transportation and reasonable subsistence from the place of employment to the place from which the worker came to work for the employer, except when the worker has accepted subsequent employment with another employer who agrees to accept the return transportation costs, in which case this employer only pays for the transportation to the next job.

Reimbursement of inbound and return transportation costs applies only to persons recruited from outside normal commuting distance (to and from their permanent place of residence each day; see page one). Return transportation will not be provided to workers who voluntarily abandon employment before the end of employment period or who are terminated for cause.

The employer will provide transportation at no cost to the worker from the employer provided housing to the worksite and return to such housing on a daily basis. Such transportation shall be in accordance with applicable local, State, or Federal laws and regulations and meet all safety, licensure, and insurance requirements. The use of this transportation is voluntary; no worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation and subsistence if applicable. No daily transportation is provided by employer to local workers other than from farm to worksite.

SPANISH

We have translated these terms of employment into Spanish and done our best to be accurate in every respect. However, if there is a conflict between the Spanish translation and the English original, the English original controls.

Hemos traducido las condiciones de empleo al español, y hemos hecho nuestro mejor esfuerzo para ser exactos en todos los aspectos. Sin embargo, en caso de un conflicto entre la traducción al español y el original en inglés, el contrato en inglés prevalecerá.

Item 2. Address and Directions to Work Site/Domicilio y Direcciones al Lugar de Trabajo (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 2)

17581 Mechanicsville Road, Timberville, VA 22853 - Instrucciones: Tomar la salida 264 hacia la I-81. Ir al oeste en Rt. 211. Ir al Norte en Rt. 42. En la intersección de la Rt. 42 y St. Rt. 881 (Orchard Drive) en Timberville , VA , voltear hacia Rt. 881 ir al oeste aproximadamente por 1.5 millas. Tomar la derecha en Mechanicsville Rd. hacia el primer estacionamiento en la derecha. La empacadora se encuentra en la esquida de Rt. 881 y Mechanicsville Rd.

Ver lista anexa de las direcciones para el lugar del trabajo.

Item 3. Address and Directions to Housing/Domicilio y Direcciones al Lugar de Vivienda (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 3)

La vivienda es provista bajo ningún costo a empleados que no conmutan. Se conoce como "empleados No-conmutables" a los empleados quienes no tienen la posibilidad de viajar cada día desde y hacia el lugar de su residencia que él/ella ocupaba en el momento del ofrecimiento de trabajo. La vivienda será provista solamente a empleados. Ninguna persona que no sea un empleado y que no se le haya asignado una habitación se le permitirá ocupar la vivienda.

El empleador se retiene la posesión y control del área de la vivienda en todo momento y el empleado, si se le provee vivienda bajo los términos de este contrato de trabajo, desocupará la vivienda de inmediato bajo terminación del empleo con el empleador quien provee la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

Vetters Camp, 7189 Vetters Road, Timberville , VA 22853 - Instrucciones: Salida New Market 264 desde la I-81, Oeste en Rt. 211, Oeste en Rt. 42, Oest en Rt. 881 (Orchard Drive), al Sur en Andrick Mill Road, Oest en Rt. 790 (Vetters Road).

Mt. Clifton Camp, 150 Catlett Lane, Quicksburg , VA 22847 - Instrucciones: Mt. Jackson Salida 273 desde I-81. Al Oeste en Rt. 703. Al Sur en Rt 614 (South Middle Road) hacia Forestville. Al Oeste en Rt. 42. Al Oeste en Rt 727 (Solomans Church Toad) al Norte en Catlett Lane.

Holmans Creek Camp, 950 Pinewoods Road, Quicksburg , VA 22847 - Instrucciones: Mt. Jackson Salida 273 desde I-81. Al Oeste en Rt. 703. Al Sur en Rt. 614 (South Middle Road) hacia Forestville. Al Este en 767 (Quicksburg Road). Al Norte en Rt. 730 (Pinewoods Road).

Cherry Hill Camp, 2340 Ridge Road, Quicksburg, VA 22847 - Instrucciones: New Market salida 264 desde I-81, Este en Rt. 11, Norte en Rt. 11 hacia Quicksburg Rd. A través de Quicksburg hacia Ridge Rd. – el campamento se encuentra del lado izquierdo.

En caso de alquiler y/o alojamiento público que figuran en el punto 3, el empleador de fe que dicho vivienda cumple con los estásndares de seguridad local, estatal y federal de conformidad con 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). Todos los gastos por renta serán pagados por el empleador directamente al dueño o corredor de la renta y/o a la unidad de alojamiento público.

Si no se ha realizado una al momento del llenado, Mt. Clifton Fruit Company, LLC solicitará una inspección a tiempo de la vivienda provista por el empleador a los representantes de la Agencia de Personal Estatal, el Departamento de Salud del

Estado y/o la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EEUU para verificar las condiciones de dicha vivienda para asegurar que todas las viviendas ofrecidas cumplan con los estándares a mas tardar de 30 días previos a su ocupación.

Los empleados que ocupan la vivienda serán responsables de mantener la vivienda y los derredores en orden, limpios y de acuerdo con las Reglas de Trabajo que serán proveídos desde el momento de empleo y serán anexados a esto e incorporados como referencia a esta Solicitud. La falta de cumplimiento con estas reglas será resultado de una acción disciplinaria como se describe en las Reglas de Trabajo.

Los empleados serán asignados a la vivienda del empleador por parte de un administrador designado por la compañía y deberán ocupar la vivienda asignada a ellos. Las empleadas mujeres serán provistas de instalaciones para dormir y baños/sanitarios compartidas solamente con otras empleadas femeninas.

Item 11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 11)

El día de trabajo es de 7:00 AM hasta 2:45 PM de lunes a viernes y 7:00 AM hasta 12:00 PM el Sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo (7 horas/dia y 5 horas/dia on Sábado). Se le podrá pedir al empleado, pero no requerido, trabajar tanto como 12 horas por día y/o en el día de descanso religioso, dependiendo en las condiciones climáticas u otras condiciones. El calor excesivo, frío o sequía pueden afectar las horas de trabajo. El empleador ofrece 40 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la condición de la cosecha lo permitan. Los empleados se reportarán a trabajar el día y al lugar designado como se le indicó por el empleador cada día.

Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities/Rango Previsto de Horas para las Diferentes Actividades de la Temporada (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 12)

Desarrolla un variedad de trabajos manual/ operación de equipos en el/la huerto de manzanos operación.

(Ver el Anexo 16 para una descripción complete de la descripción del trabajo). Todas las horas serán relacionadas con la producción de manzanas. Dado a que la demanda de la producción agrícola es impredecible y se maneja por factores que incluyen la temperature, condiciones de la cosecha, demandas del mercado y trabajos temporales requiren de numerosos factores, es imposible predecir con un nivel de precisión que porcentaje de tiempo será dedicado para especificar trabajos descritos en el Anexo 16.

Item 15. Referral Instructions and Hiring Information/Instrucciones Sobre Cómo Referier Candidatos/Solicitantes (continuación del ETA 790, página 3 Artículo 15)

Mt. Clifton Fruit Company, LLC acatará los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501 en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación. Las referencias de estos individuos serán hechas a través de las oficinas de colocación de la Virginia Employment Commission de acuerdo para comprobar el empleo actual, cosecha o información de vivienda y para asegurar que se hagan los arreglos correspondientes. Será responsabilidad de la oficina SWA referente de informar a los solicitantes de empleo de los términos y condiciones de la autorización. La oficina SWA referente después de coordinar las referencias con las oficinas de colocación contactará al agente del empleador o al empleador directamente y asesorará al agente o empleador sobre la referencia o referencias. Cuando sea posible, las oficinas SWA podrán proveer el servicio de traductor si fuera necesario. Las entrevistas, ya sea en persona o por teléfono, serán dirigidas por el agente del empleador durante las horas de 9:00 AM a 3:30 PM, de lunes a viernes. **El agente del empleador será contactado primeramente en el siguiente domicilio y teléfono. Si no se encontrará disponible, contactarse con el empleador directamente durante el mismo horario.**

Agente del Empleador	**Empleador**
MAS Labor H-2A, LLC.	Mt. Clifton Fruit Company, LLC
P.O. Box 507	Paul Gabb
Lovingston, VA 22949	17581 Mechanicsville Road , Timberville, VA

	22853
434-263-4300 (teléfono)	(540) 896-3079 (teléfono)
434-263-4700 (fax)	(540) 896-3708 (fax)

Los solicitantes serán entrevistsados por teléfono en el momento de ser recomendados o tan pronto sea posible. Si una oficina de colocación planea referir a varios solicitantes al mismo tiempo, se requiere que el empleador sea avisado por adelantado y un agenda para las entrevistas.

La decisión de contratación será comunicada directamente al solicitante al teléfono, dirección, correo electrónico u otro medio de información en el caso que dicha información no pueda ser otorgada durante la entrevista. Se le debe pedir al solicitante de estar en contacto con la oficina de referencia (SWA) en cualquier caso.

Oficina de Agencia Estatal: Virginia Employment Commission
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22901
(434) 984-7640

Mt. Clifton Fruit Company, LLC acatará de acuerdo a la establecido por el 20 CFR § 655.135 que incluye pero no se limita a la normativa específica con referencia a las prácticas de contratación, reclutación afirmativa, en cumplimiento con las leyes Federales, Estatales y locales y las obligaciones específicas establecidas en la subparte (a) al (l) para todos los trabajadores que aplican y/o son contratados para desarrollar el trabajo específicamente descrito en la orden de autorización.

Item 16. Job Description and Requirements/Descripción y Requisitos del Trabajo (continuación del ETA 790, página 3, Articulo 16)

Este trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia en un empleo agrícola previo verificable en cualquiera de las áreas descritas en este documento.

Esta solicitud abarca los trabajos principales en un huerto/empacadora de fruta durante la temporada de producción y cosecha. Los empleados deberán desarrollar el trabajo asignados y no podrán desarrollar tareas no previstas en este documento, o trabajar en áreas no asignadas sin autorización del supervisor o jefe de grupo. Se espera que los empleados puedan desarrollar los trabajos mencionados como se asignado por su supervisor. Las tareas incluyen:

Cosecha/pizca de fruta

La pizca de manzanas para el Mercado fresco. La calidad es esencial. Toda la fruta será pizcada al momento, no se deberá recolectar a tirones. Las escaleras oscilan de 14 a 2 pies de largo y pesando desde 35 a 50 libras cada una. Se debe de tener cuidado al pizcar la fruta para evitar dañar o magullar la fruta. Las cubetas deberán ser llenadas apropiadamente que pesan hasta 40 libras. Se requiere que los pizcadores rompan la fruta del árbol utilizando su dedo pulgar y la palma de la mano para evitar daño. Cada pieza de fruta deberá ser cuidadosamente colocada en la cubeta para evitar lastimarla. El capataz o dueño dará la demostración de cómo la fruta debe ser recolectada; requisitos para la pizca será explicada para todos los empleados antes del inicio de la temporada. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad cuando apliquen o manejen pesticidas.

El empleados ha establecido un estándar para la pizca que todos los pizcadores deberán observar como sigue: un inspector itinerante pagado por el empleador seleccionara muestras al azar desde los contenedores. Las manzanas serán clasificadas y calificadas por la cantidad de magulladuras y la cantidad de ramas/basura en el contenedor. La calificación será basada con los estándares de la USDA y de la Fancy de US como clasificación o mejor. Los estándares serán explicados y demostrados a todos los trabajadores previos al inicio de la temporada. Los inspectores revisarán los resultados de la inspección inmediatamente con el supervisor. La pizca de la fruta generalmente inicia a principios de Agosto y termina la primera semana de Noviembre.

Empaque de la fruta

Los trabajos asociados con el empaque de la manzana fresco para el consumo en el mercado. Las manzanas serán inspeccionadas, retirar manzanas segregadas de las estaciones de clasificación, empacadas a mano en cajas o bolsas. Las manzanas empacadas serán apiladas, cargadas/descargadas cuando sea necesario. Los empleados deberán operar maquinaria/equipo agrícola esencial para el empaque de la manzana, incluyendo la maquinaria para embolsar la manzana, maquina alimentadora, maquinaria de cajas, maquina etiquetadora, carretilla elevadora regular y montacargas de altura. Las responsabilidad del operador de montacargas incluyen el envío de los pallets de productos al almacén frio, cargar/descargar cuando sea necesario, acomodar los pedidos para envíos, mantener record de los materiales y productos terminados. Los empleados son responsables de la limpieza de la maquinaria, equipo eléctrico y de las áreas del edificio al finalizar su turno. Los empleados se deberán adherir al Protocolo de Seguridad Alimentaria. El trabajo de la pizca de fruta generalmente inicia en Agosto y termina a finales de Febrero.

Poda de Árboles de Fruta

Se requiere que los empleados también trabajen en el huerto desarrollando tanto trabajos manuales y mecánicos asociados con la poda y cultivo de arboles de fruto. La poda requiere conocimiento de cómo podar, cuánto podar y los hábitos de crecimiento de los árboles frutales. La primera razón para podar un árbol frutal es el mejorar la calidad de la fruta e incrementar la cosecha en el mercado y su valor. La producción de manzanas requiere un mantenimiento del árbol regular y mantenimiento de pestes para producir frutos de calidad.

Se espera que los empleados posean o adquieran habilidades de podar de acuerdo para que sean capaces de identificar y retirar colillas o ramas rotas, ramas que crecen hacia abajo, ramas que rozan con otras, ramas con sombra, madera muerta brotes/retoños con sierra manual o cortadora, cortadora mecánica y podadora larga. Ocasionalmente los empleados serán requeridos de usar sierra de cadena y otros equipos mecánicos para las actividades de poda. Se espera que los empleados sean capaces de desarrollar todas las actividades con precisión y eficiencia. Los empleados deberán poseer competencia con tanto el equipo manual y mecánico para podar. Los trabajos de poda pueden continuar a través de la temporada.

Operaciones de equipo de Huerto

Los empleados deberán manejar tractores, montacargas, bush hog/cortadoras, rociadoras y otros equipos de granja. Los empleados deberán limpiar, dar mantenimiento y reparar los tractores, maquinaria y equipo. Se espera que los empleados sean capaces de operar el equipo del huerto, con o sin dirección, de manera que proteja el operador, visitantes, otros empleados, cosecha, arboles, instalaciones y equipo. Los empleados con licencias apropiadas podrán operar vehículos para uso general para transportar a otros empleados, equipo y productos de una locación de huerto a otra ubicación en la granja. El trabajo del manejo del equipo de huerta puede continuar a través de la temporada.

General

Las instrucciones y supervisión en general y dirección serán proveídas por el supervisor de la compañía. Los empleados contratados para este trabajo deberán ser capaces de entender y seguir instrucciones por el supervisor de la compañía. Las actividades inusuales, complejas o fuera de la rutina serán supervisadas. Se espera que los empleados desarrollen trabajos básicos a tiempo y de manera competente sin supervisión cercana. Los empleados deben ser capaces de mantener el paso con el resto del equipo de trabajo.

Las temperaturas oscilan de 10 a 100 grados F. Se requiere que los trabajadores trabajen en lluvias ocasionales que no sean severas para detener el trabajo. Las alergias al solidago, vara de oro, pesticidas/espray de insecto, químicos relacionados, etc. pueden afectar la habilidad de desarrollar el trabajo.

El trabajo requiere movimientos repetitivos y caminatas extensivas. Los empleados deben estar físicamente capaces de realizar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. El no cumplir con las operaciones, protección de pesticidas y

estándares de seguridad puede resultar como despido. Se requiere trabajar en sábado. Se debe cargar/levantar 60 libras durante el transcurso del día. Se requiere prueba antidoping pagada por el empleador posterior a la contratación, bajo sospecha y posterior a un accidente.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje bajo las normas aplicables.)

Las personas que deseen el empleo como horticultor/empacados con experiencia deberán estar disponibles para el período entero requerido por el patrón. Este trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia en un empleo agrícola previo verificable en cualquiera de las cuatro áreas descritas previamente. A pesar que se espera que los trabajadores estén dispuestos a trabajar en cualquiera de las cuatro áreas bajo la dirección del empleador. Los solicitantes deben ser capaces de obtener referencias de trabajo de empleadores recientes que establezcan experiencia previa aceptable. Se espera que los empleados que de conformidad con el certificado de trabajo deberán ser capaces de desarrollar cualquiera/todos los trabajos descritos en este documento con eficiencia. Los empelados estarán sujetos a un período de prueba de hasta 5 días hábiles durante el cual su desarrollo de los trabajos requeridos serán evaluados. El desarrollo no aceptado por el empleador a su discreción será causal de terminación.

Los aumentos y/o bonos podrán ser ofrecidos a cualquier empleado temporal de conformidad con este pedimento de trabajo, a completa discreción de la compañía, basada en el factor que incluye su rendimiento, habilidad y permanencia.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente una producción de calidad Premium, o por cualquier otro motivo legítimo. (Ver Anexo 2, Condiciones Generales).

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto empleados de EEUU y H-2A, empleados en la ocupación descrita en esta solicitud de aceptación.

Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas) (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 17)

Pago por pieza: Todo el trabajo es compensado al rango antes establecido por hora a excepción por las siguientes actividades laborales que serán compensadas en base de incentivo de productividad a destajo según la siguiente lista:

Cosecha de manzana - fresca para mercado/para proceso - $.60 por bushel
Poda de Manzanos - $1.25 por árbol

No se realizaran trabajos por rango de pieza a menor cantidad que los rangos por piezas mencionados. Cuando el trabajo se desarrolle de acuerdo a lo establecido por la programación del rango por pieza, se le garantiza a los trabajadores que no se les pagara por debajo de lo establecido por AEWR por el rango de cada hora trabajada. En ocasiones cuando las condiciones de trabajo o cosecha lo indiquen, el empleador puede, a su discreción, levantar o suspender el esquema de colecta por rango de pieza y a favor darse el pago por hora como se estipula en el rango por hora del AEWR de manera que se asegure las ganancias justas del trabajador.

El empleador garantiza ofrecer al empleado trabajo por al menos ¾ de las horas de trabajo del período total durante el cual el trabajo y todas las extensiones estarán en efecto, iniciando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar del empleo y terminando en la fecha especificada en el contrato o sus extensiones, si hubiera. Si el empleador ofrece menos trabajo durante este periodo que el requerido bajo esta provisión, el trabajador será pagado la cantidad que él/ella hubiera ganado donde él/ella, de hecho, haya trabajador para garantizar la cantidad de horas. Cualquier empelado que sea despedido por causa justificada no tendrá derecho a esta garantía.

El empleador está de acuerdo en mantener los registros de nómina adecuados y precisos, de acuerdo a los requisitos del 20 CFR § 655.122 (j)(1) y de retener dichos records por un periodo de al menos tres (3) años después de la fecha de la certificación. El empleador proporcionará a cada empleado en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legalmente requeridas y autorizadas de los trabajadores. Las deducciones del FICA y las retenciones de impuestos federales/estatales y las deducciones incluyendo el apoyo a menores por orden judicial, embargos y gravámenes, y cualquier otra deducción legalmente requerida será en circunstancias individuales requeridas por la ley. Todas las deducciones serán realizadas de acuerdo a la reglamentación de FLSA. Los adelantos y/o préstamos hechos a los empleados, si hubiera, serán pagados por deducción pre autorizada en la nómina. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. Los gastos razonables de reparación de daños de la vivienda otros diferentes a los causados por el desgaste y deterioro serán cobrados a los empleados que se encuentren responsables de dichos daños a la vivienda. Si un empleado realiza llamadas de larga distancia utilizando la línea de teléfono del empleador, el empleado acepta que se le realicen dichas deducciones de la(s) llamada(s) de su recibo de nomina y que inmediatamente confirmará dicha autorización por escrito. Si el trabajador no autoriza dicha deducción por escrito, se espera que el empleado pueda pagar a l empleador por el uso del teléfono bajo petición. Si el empleado no paga dichas llamadas telefónicas dentro de un tiempo razonable después de que se la haya pedido, el trabajador estará sujeto a una acción disciplinaria de acuerdo a las políticas del empleador.

Item 18. More Details About the Pay/Mas Detalles Sobre el Pago (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 18)

En el caso que el Departamento de Trabajo baje el AEWR por cualquier razón durante el tiempo de la reclutación del empleador y el término de la solicitud del certificado de trabajo, el empleador reducirá su ofrecimiento/pago por rango de hora tan bajo como para equiparar con el nuevo AEWR y que sea el más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado. En el evento que la agencia estatal de colocación que promulgue un rango de salario por hora más elevado que el AEWR federal que subsecuentemente sea retirado y sustituido por un rango de salario prevaleciente identificado por una industria - por el empleador- proveída por un estudio compensatorio, aceptado y aprobado por el Departamento de Trabajo, el empleador se reserva el derecho de pagar un rango menor a su discreción, pero en cualquier caso que no sea menor al más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en esta solicitud de aceptación de servicios del empleado no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hace que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este será determinado por un Oficial Certificante de acuerdo con la ley. En el evento que se dé por terminado el contrato, el empleador cumplirá con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al momento de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hará un esfuerzo en transferir al empleado con otro empleo comparable e igualmente aceptable para el empleado, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde el empleado (sin importar el empleo que interviene) provenga a trabajar para el empleador, o transportar al empleado al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el empleado prefiera;

(2) Reembolsar al empleado el total de las deducciones hechas al pago del empleado por el empleador por transportación y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y

(3) Pagará al empleado por cualquier costo realizado por el empleado por su transportación y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al empleado previamente antes de la separación del empleo. La subsistencia diaria será contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago del será igual al medio de transporte más económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

El empleador proveerá sin costo todas las herramientas, suministros y equipo necesario para desarrollar las tareas asignadas.

Todos los empleados referidos a este trabajo a través de la Agencia de Empleo Estatal deberán comunicarse con la agencia o preferiblemente a la oficina local, para verificar la fecha de necesidad mencionada en este pedido de trabajo a más tardar de nuevo (9) días laborales y a más tardar cinco (5) días laborales previos a la fecha original requerida citada en este pedido de trabajo. El no comunicarse con tal oficina descalcificará al empleado de garantizarle los previsto en 20 CFR § 653.501 (d)(ii)(v)(A) & (D).

Si el empleado voluntariamente abandona el trabajo antes del término del período del trabajo o es despedido por problemas laborales o mala conducta, el empleador notificará al Departamento de Trabajo (y Seguridad Interna, en el caso de un trabajador H2-A) a más tardar de dos (2) días laborales en caso de su abandono; cinco días laborales de ausencia injustificada significará abandono del empleo. El empleador no será responsable de proveer o pagar la transportación de retorno y gastos de subsistencia del empleado y el empleador no está obligado a la garantía de tres cuartos descrita arriba.

El empleador ha informado a los beneficiarios/empleados de la visa H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de orígen, o de las autorizaciones de empleo subsecuetnes, al final del término del empleo.

El empleador prohíbe el pago de la reclutación de los trabajadores. Si a un trabajador se le pide pagar dicha pago o ha pagado el mismo, él o ella deberán de informar al empleador de inmediato para que el empleador pueda tomar acción apropiada.

A cada empleado se le pagara de manera individual por cheque disponible en viernes. El período de pago es semanalmente. El empleador proporciona al empleado, en o antes del día de pago, uno o más de las declaraciones por escrito mostrando las ganancias totales por los períodos de pago, la fecha de inicio y término de cada período de pago, el rango por hora del empleado y/o el rango de pago por pieza, las unidades producidas diariamente (si el pago es por rango de pieza) las horas de empleo que fueron ofrecidas por el empleado (desglosadas por las horas ofrecidas de acuerdo con y sobre la garantía de ¾), las horas trabajadas por el empleado, un desglose de todas las deducciones que el empleador haya hecho del salario del empleado, el nombre del empleador, dirección y FEIN.

El empleador está de acuerdo de llevar los registros de ganancias y los estados de cuenta disponibles para inspección y transcripción bajo pedimento de la Secretaría de Trabajo o algún representante autorizado y designado, y por el empleado o representante designado por el mismo empleado cuando se haya proveído una previa autorización.

El empleador proveerá al empleado compensación sin costo que cubra heridas o enfermedades que se den fuera y en el curso del empleo del trabajador. Se proveerá comprobante del seguro de compensación proveído por el oficial certificador previo a la fecha de certificación.

Item 19. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 19)

Si el empleado completa el período de empleo, el empleador proveerá o pagará la transportación y subsistencia razonable del empleado desde el lugar de su empleo al lugar de donde proviene el empleado, excepto cuando el trabajador haya aceptado empleo subsecuente con otro empleador que esté de acuerdo en aceptar los pagos de transporte de regreso, en este caso el empleador solo pagará por la transportación hacia el nuevo trabajo.

El reembolso de la transportación de llegada o retorno aplica solo a las personas reclutadas fuera de distancia conmutable (de y hasta su lugar permanente de residencia cada día, ver primera hoja). El transporte de retorno no será proveído a los empleados que voluntariamente abandonen el empleo antes de terminar el periodo o que hayan sido despedidos por alguna causa.

El empleador proveera la transportación bajo ningun costo para elempleado desde su vivienda al lugar del trabajo y regresarle a su vivienda diariamente. Dicha transportación será de acuerdo con las regulaciones aplicables en la Federación, Estado o leyes locales. El uso de este transporte es voluntario, a ningún empleado se le requerirá como condición del empleo el utilizar la transportación y subsistencia si aplica. El empleador no proveerá transportación a los empleados locales diferente que de la granja al lugar de trabajo.

ETA 790 – Attachment 2
Mt. Clifton Fruit Company, LLC

General Conditions

To be hired for employment under this job order, the worker must be able, willing and qualified and be available at time and place needed to perform the work described in this job order.

The worker understands that if he quits or is terminated for cause prior to the end of the period of employment he will not receive certain transportation reimbursement discussed under Item 17 and may not be eligible for rehire in future years.

Employer may terminate the worker for lawful job-related reasons and so notify the Job Service local office if the worker (a) abandons the employment; five consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment; employee must notify the employer and secure permission for necessary absences; (b) malingers or otherwise refuses without justified cause to perform as directed the work for which the worker was recruited and hired; (c) commits serious act(s) of misconduct or serious or repeated violation(s) of the employer's work rules; the employer may make and post work rules which shall apply to this employment; the worker shall abide by such rules (a copy of general rules is attached); (d) fails after completing the allowable three day training period or five day trial period, whichever is applicable, to perform in a workmanlike manner to enable the employer to produce and sell a premium quality product; (e) is found to have a criminal conviction record or status as a registered sex offender that the employer reasonably believes, consistent with current law, will impair the safety and living conditions of other workers; (f) provides other lawful job-related reasons for termination of employment, including termination of a non-US worker because a US worker makes himself available for the job under the DOL 50% rule.

If, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will 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 effected, the employer will:

(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, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

A copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules containing all of the provisions required by 20 CFR 655.122(q) will be provided to the worker in a language understood by the worker no later than the time at which the worker applies for the visa, or, to a worker in corresponding employment, no later than on the date work commences. In the absence of a separate, written work contract entered into between the employer and the worker, the required terms of this job order and the certified *Application for Temporary Employment Certification* will be the work contract.

ETA 790 – Attachment 2
Mt. Clifton Fruit Company, LLC

Condiciones Generales

Para ser contratado para este empleo bajo esta descripción, el empleado deberá ser capaz, estar dispuesto, calificado y disponible a tiempo y lugar de la necesidad de desarrollar el trabajo descrito en esta descripción.

El empleado entiende que si renuncia o es despedido por causa ajena al término del período de empleo éste no recibirá el reembolso de transportación mencionado bajo el Título 17 y no podrá ser elegible para contratación en años futuros.

El empleador podrá dar por terminado al empleado por razones legales relacionadas al trabajo y así mismo notificar al Servicio Local de Empleo si el empleado(a) abandona el empleo; cinco días laborales consecutivos sin justificación significará abandono del empleo; el empleado deberá notificar al empleador y asegurar el permiso en caso de ausencia; (b) hacerse el enfermo o de otra manera rehusarse sin justificación desarrollar el trabajo como se le es indicado para lo que fue reclutado o contratado; (c) que haya cometido actos serios de mala conducta o violaciones las reglas de empleo ya sean serias o repetitivas; el empleador podrá hacer reglas posteriores al inicio de trabajo que aplicarán al empleo, el empleador deberá acatar por tales reglas (se anexa una copia de las reglas generales); (d) se rehúsa después de completar el período de tres días de entrenamiento o cinco días de período de prueba, lo que aplique, a desarrollar de manera humana el realizar que el empleador produzca o venda productos de calidad premium; (e) si se le encuentra un record de condena criminal o un registro de delincuencia sexual que el empleador crea razonablemente, de acuerdo con la ley, que impedirá la seguridad y condiciones de vida de otros trabajadores; (f) ofrece otros procesos legales relacionados con el trabajo para la terminación del empleo, incluyendo la terminación de un empleado no originario de EEUU porque un empleado de EEUU se pone a disposición para el empleo bajo de regla del 50% del DOL.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo, los servicios del empleado no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hace que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este sera determinado por un Oficial Certificado de acuerdo con la ley. En el evento que se de por terminado el contrato, el empleador cumplira con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al tiempo de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hara un esfuerzo en transferir al empleado con otro empleo igualmente aceptable para el empleado, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde sea el empleado (sin importar el empleo que interviene) del cual proviene a trabajar para el empleador, o transportar al empleado al siguiente empleador H-2S certificado, cualquiera que el empleado prefiera;

(2) Reembolsar al empleado el total de las deducciones hechas al pago del empleado por el empleador por transportacion y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y

(3) Pagara al empleado por cualquier costo realizado por el empleado por su transportacion y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al empleado previamente antes de la separación del empleo. La subsistencia diaria sera contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago del transporte no sera menor (y no se requiere ser mas) que el medio de transporte mas económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

Una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Reglas de Trabajo contienen todas las disposiciones requeridas por la sección 20 CFR 655.122(q) serán proveídas al empleado en el idioma entendido por el empleado a más tardar en el tiempo en que el empleado aplique por su visa, o, al empleado en el empleo correspondiente, a mas tardar que antes del inicio de trabajo. En ausencia de un contrato de trabajo independiente por escrito celebrado entre el empleador y el empleado los términos requeridos en este empleo y la *Certificación de la Solicitud de Empleo Temporal* certificada sera el contrato de trabajo.

Mt. Clifton Fruit Company, LLC Work Rules

Although not intended to be a complete list, these work rules are intended to provide guidance to workers of standards of conduct expected of them.

Notice is provided that violation of lawful job-related employer requirements, including these work rules, will be considered grounds for immediate termination of a worker's employment. Penalties such as suspension from work opportunity for the remainder of a day to three days may be made in the case of less serious violations.

Workers are expected to comply with all rules relating to discipline, attendance, work quality and effort, and the care and maintenance of all property provided to them by the employer.

1. Workers who perform sloppy work may be suspended without pay for the remainder of a workday or for up to three days in the sole judgment of their supervisor, depending on the degree of infraction, the worker's prior record and other relevant factors. Discharge of the worker may result from any subsequent offense.

2. No use or possession of beer, liquor or illegal drugs is permitted during work time or during any workday before work is completed for the day (such as during meals); workers may not report for work under the influence of beer, liquor or illegal drugs. Employees may be terminated for excessive use of alcohol, drunk and/or disorderly conduct in housing after hours. Illegal drugs may not be used, sold, manufactured or kept on any employer premises, including housing.

3. Excessive absences and/or tardiness will not be permitted. This is regular, everyday work for which employees are expected to be present, able and willing to perform every scheduled workday and at the scheduled time. This is not sporadic or "day work." Excessive or repeated tardiness is not acceptable. Any absence from work must be reported by 7AM. Five consecutive workdays of unexcused absence will constitute abandonment of employment and worker will be terminated.

4. Workers shall maintain any living quarters provided to them clean and in good repair, given reasonable wear and tear. Workers shall cooperate in maintaining common kitchen and living areas. No pets of any kind are permitted.

5. All posters required by federal and state law will be posted at each camp. They are not to be removed, defaced, or altered in any way. Workers who wish copies may ask their supervisor.

6. All housing must be locked each morning before leaving for work. Lights and unnecessary heat should be turned off; doors and windows closed in event of rain and when heat is turned on.

7. Workers living in employer's housing assigned to bunk beds may not separate bunk beds, as floor space in sleeping rooms is needed by all occupants.

8. Workers living in employer's housing may not cook in sleeping rooms or any other non-kitchen areas. Employer furnishes cooking facilities and equipment.

9. Workers may not drop paper, cans, bottles and other trash in fields, work areas, or on housing premises. Trash and waste receptacles must be used.

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

11. Workers may not leave the field or other assigned work area without permission of employer or person in charge.

12. Workers may not enter employer's premises without authorization.

13. Workers shall be present at their assigned worksite at the scheduled start time. Workers may not begin work prior to scheduled starting time or continue working after stopping time.

14. Workers living in employer's housing may not entertain guests in housing premises after 10:30 p.m. except on Saturday night on which night guest hours end at 12:00 midnight. No persons, other than workers assigned by employer to a room, may sleep in any room.

15. Workers may not deliberately restrict production, damage plants or bruise fruit.

16. Any worker who physically threatens another worker, the employer or any supervisor with any tool or weapon will be subject to immediate discharge.

17. Any worker who is found carrying, using or possessing any dangerous or deadly weapon will be subject to immediate discharge.

18. Workers will be discharged for fighting on the employer's premises, including housing premises, at any time.

19. Workers will be discharged if they steal from fellow workers or the employer.

20. Workers will not falsify identification, personnel, medical, production or other work-related records.

21. Workers may not willfully abuse or destroy any machinery, truck or other vehicle, equipment, tools, or other property belonging to the employer or to other employees.

22. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, machines, tools or other equipment and property to which the worker has not been specifically assigned by his supervisor. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, tools or other equipment or property for their personal use unless expressly authorized by the employer.

23. Workers must not misuse or remove from the farm premises without authorization any employer-owned property.

24. Workers must obey all safety rules and common safety practices and must report any injuries or accidents promptly to their supervisor or the employer's office.

25. Workers must follow supervisor's instructions. Insubordination is cause for dismissal.

26. Long distance telephone calls are prohibited without prior permission of employer and costs of such calls, if made by workers without employer's prior permission, will be charged to workers.

27. Except as otherwise noted above, employees who violate work rules will be disciplined according to the following schedule:

    First offense: oral warning and correction.
    Second offense: written warning and unpaid leave for balance of day.
    Third offense: immediate discharge with written fact statement. Employee will be asked to sign written fact statement.

NORMAS DE TRABAJO

Aunque no es la intención de ser una lista complete, la intención es que estas normas de trabajo provean guía a los trabajadores de los estándares de conducta que se espera por parte de ellos.

Se les notifica que cualquier violación de los requisitos legítimos relacionados al trabajo que tenga el patrón, incluyendo estas normas de trabajo, serán consideradas como motivo para despedir al trabajador inmediatamente. Las sanciones, tales como suspensión de oportunidades de trabajo por el resto del día o hasta tres días pueden llevarse a cabo en el caso de violaciones menos graves.

Se espera que los trabajadores cumplan con todas las normas relacionadas a disciplina, asistencia al trabajo, calidad de trabajo y esfuerzo, y el cuidado y mantenimiento de toda la propiedad que el patrón le provea.

1. Los empelados que desarrollen un trabajo descuidado o inseguro podrán ser suspendidos sin derecho a pago por el resto del día o hasta por tres días a discreción del supervisor, dependiendo del grado de la infracción, al record previo del empleado y otros factores relevantes. El despido del empleado podrá ser resultado de ofensas anteriores.

2. No se podrá usar o poseer cerveza, licor o drogas ilegales durante las horas de trabajo o durante cualquier día de trabajo antes de que el mismo sea completado (como durante las comidas); los empleados no podrán reportarse a trabajar bajo la influencia de cerveza, licor o drogas ilegales. Los empleados podrán ser despedidos por el uso excesivo de alcohol, andar borracho y/o tener una conducta inadecuada en la vivienda después de horas. Las drogas ilegales no podrán ser usadas, vendidas, manufacturadas o guardadas en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda.

3. No se permitirán ausencias y/o llegadas tardes en exceso. Este es un trabajo regular, un empleo diario para lo que se espera que los empleados estén presentes, disponibles y deseosos de desarrollar su trabajo diario y en el tiempo programado. Este no es un empleo esporádico o de un día. Las llegadas tardes en exceso o repetitivas no serán aceptadas. Cualquier ausencia al trabajo deberá ser reportada a las 7 AM. Las ausencias sin justificación de cinco días consecutivas constituirán como abandono del empleo y el empleado será despedido.

4. Los empleados deberán mantener cualquier la vivienda proveído a ellos limpia y en buen estado, dando uso y desgaste razonable. Los empleados deberán cooperar en mantener las áreas comunes de la cocina y habitaciones. No se permiten mascotas de cualquier tipo.

5. Todos los posters requeridos por ley federal o estatal serán colocados en cada campamento. No podrán ser retirados, manipulados o alterados en cualquier forma. Los empleados que requieran copias podrán pedírselas al supervisor.

6. Todas las viviendas deberán cerrarse cada mañana antes de ir a trabajar. Las luces y calefacción innecesaria deberá ser apagada, las puertas y ventanas cerradas en caso de lluvia y cuando la calefacción esté encendida.

7. Los empleados que tengan una vivienda asignada con literas no podrán separar las literas, ya que el espacio en las habitaciones es necesario para los demás ocupantes.

8. Los trabajadores que viven en las viviendas del patrón no pueden cocinar en los dormitorios o en cualquiera otra área que no sea la cocina. El patrón proveerá los aparatos y artículos para cocinar.

9. Los trabajadores no deben tirar papeles, latas, botellas ni otra basura en los campos, el área de trabajo, ni en el área de vivienda. Se deben usar los recipientes para basura y desperdicios.

10. Los empleados no podrán tomar recesos del trabajo sin autorización.

11. Los empleados no podrán abandonar los campos u otras areas asignadas de trabajo sin permiso del empleador o la persona encargada..

12. Los trabajadores no deben entrar a la propiedad del patrón sin autorización.

13. Los empleados deberán presentarse al lugar de trabajo asignado a la hora programada para iniciar. Los empleados no podrán iniciar el empleo antes de la hora de entrada o continuar trabajo después de la hora de terminación.

14. Los empleados que habiten la vivienda del patrón no podrán tener visitas después de las 10:30 p.m. con la excepción de los sábados en la noche donde las visitas terminarán a las 12:00 de la medianoche. Ninguna persona que no esté asignada por el empleador, podrá dormir en una habitación.

15. Los empleados no pueden deliberadamente restringir la producción, dañar las plantas o lastimar las frutas.

16. Cualquier empleado que amenace fisicamente a otro empleado, al empleador o supervisor con una herramienta o arma estará sujeto a despid de inmediato.

17. Cualquier empleado a quien se le encuentre cargando, usando o poseyendo cualquier arma peligrosa o mortal estará sujeto a despido de inmediato.

18. Los empleados serán despedidos por pelear en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda, en cualquier momento.

19. Los empleados serán despedidos si roban de otros compañeros de trabajo o el empleador.

20. Los empleados no falsificarán su identificació, registros personales, medicos, producción u otros registros relacionados al trabajo.

21. Los empleados no podrán intencionalmente abuser o destruir cualquier maquinaria, camioneta o vehiculos, equipo, herramienta o propiedad perteneicente al empleador o empleados.

22. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, maquinaria, herramienta u otros equipos y propiedad a la que los empleados no hayan sido específicamente asignados por el supervisor. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, herramientas u otro equipo o propiedad para uso personal a menos que haya sido expresamente autorizado por el empleador.

23. Los empleados no podrán hacer mal uso o retirar de la propiedad de la granja sin autorización cualquier propiedad del empleador.

24. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad o practicas de seguridad común y deberán reportar cualquier lesión o accidente de inmediato al supervisor o la oficina del empleador.

25. Los empleados deberán seguir las instrucciones del supervisor. La insubordinación sera causal del despido.

26. Las llamadas de larga distancia están prohibidas sin la previa autorización del empleador y los costos de dichas llamadas, si fueran realizadas sin la previa autorización del empleador, serán cobradas a los empleados.

27. Salvo se indique lo contrario, los empleados que violen las normas de trabajo serán disciplinados de la siguiente manera:
    i. Primera ofensa: aviso oral y a prueba
    ii. Segunda ofensa: aviso por escrito y resto del día sin paga.
    iii. Tercera ofensa: despido inmediato con detalle de los hechos por escrito. Se le pedirá al trabajador que firme los hechos por escrito.

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER

1. ORDER NUMBER: 455006

2. NAME OF EMPLOYER: Mt. Clifton Fruit Company, LLC

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
(See ES 338)
17581 Mechanicsville Road , Timberville VA 22853
Take Exit 264 off I-81. Go West on Rt. 211. Go North on Rt. 42. At the intersection of Rt. 42 and St. Rt. 881 (Orchard Drive) in Timberville, VA, turn onto Rt. 881 and go west approximately 1.5 miles. Take a right on Mechanicsville Rd. to first parking lot on right. Packing facility is on corner of Rt. 881 and Mechanicsville Rd.

See Attached List of Worksite Locations

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
FROM: 8/13/2014 TO: 12/19/2014

5. WORK SCHEDULE:
MINIMUM HOURS PER DAY 7
7 hrs. Mon.-Fri. / 5 hrs.Sat.
DAYS PER WEEK 6

6. PAY: Friday / weekly
HOURLY RATE: $9.87
PIECE RATE: All work is compensated at the above hourly rate except for the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Apple Harvest - Fresh Market/Processing - $.60 per bushel
Apple Tree Pruning - $1.25 per tree

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. When work is performed according to the stated piece rate schedule, workers are guaranteed that they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. In instances when working or crop conditions indicate, the employer may, at his discretion, raise or suspend the piece rate scheme in favor of hourly pay at the stated AEWR hourly rate in order to assure workers fair earnings.

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:

This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior agricultural employment experience in any of the four task areas described herein.

This application encompasses the main jobs performed in fruit orchard/packing house during production and harvest seasons. Workers must perform work assigned and may not perform duties not provided in this application, or work in areas not assigned without the specific authorization of the foreman or crew boss. Workers will be expected to perform any of the listed duties as assigned by his/her supervisor. Tasks include:

Fruit harvest/picking

Picking apples for the fresh market. Quality is essential. All fruit is spot picked; no strip picking will be performed. Ladders ranging from 14 ft. to 20 ft. in length and weighing from 35 to 50 lbs. each are used. Care must be taken when picking fruit not to damage or bruise fruit. Properly filled fruit buckets weigh up to 40 lbs. Pickers are required to snap fruit off of tree using their thumb and palm of hand to avoid bruising. Each piece of fruit must be carefully placed in bucket to avoid bruising. Foreman or owner will give demonstrations of how the fruit must be picked; picking

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION AGENCIA

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

1. NUMBERO DE LA ORDER: 455006

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Mt. Clifton Fruit Company, LLC

3. LUGAR Y DIRECCION DEL EMPLEADOR:
(See ES 338)
17581 Mechanicsville Road , Timberville VA 22853
Tomar la salida 264 hacia la I-81. Ir al oeste en Rt. 211. Ir al Norte en Rt. 42. En la intersección de la Rt. 42 y St. Rt. 881 (Orchard Drive) en Timberville , VA , voltear hacia Rt. 881 ir al oeste aproximadamente por 1.5 millas. Tomar la derecha en Mechanicsville Rd. hacia el primer estacionamiento en la derecha. La empacadora se encuentra en la esquida de Rt. 881 y Mechanicsville Rd.

Ver lista anexa de las direcciones para el lugar del trabajo.

4. PERIODO DE EMPLEO:
DEL: 8/13/2014 Al: 12/19/2014

5. HORARIO DE TRABAJO:
MINIMAS HORAS POR DIA: 7
7 hrs. Lunes-Vienes / 5 Sábado
DIAS POR SEMANA 6

6. PAGO: Viernes / semanalmente
SUELDO POR HORA: $9.87
PAGA POR UNIDAD: Todo el trabajo es compensado al rango antes establecido por hora a excepción por las siguientes actividades laborales que serán compensadas en base de incentivo de productividad a destajo según la siguiente lista:

Cosecha de manzana - fresca para mercado/para proceso - $.60 por bushel
Poda de Manzanos - $1.25 por árbol

No se realizaran trabajos por rango de pieza a menor cantidad que los rangos por piezas mencionados. Cuando el trabajo se desarrolle de acuerdo a lo establecido por la programación del rango por pieza, se le garantiza a los trabajadores que no se les pagara por debajo de lo establecido por AEWR por el rango de cada hora trabajada. En ocasiones cuando las condiciones de trabajo o cosecha lo indiquen, el empleador puede, a su discreción, levantar o suspender el esquema de colecta por rango de pieza y a favor darse el pago por hora como se estipula en el rango por hora del AEWR de manera que se asegure las ganancias justas del trabajador.

7. LABORES A DESEMPENAR EN EL TRABAJO:

Este trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia en un empleo agrícola previo verificable en cualquiera de las áreas descritas en este documento.

Esta solicitud abarca los trabajos principales en un huerto/empacadora de fruta durante la temporada de producción y cosecha. Los empleados deberán desarrollar el trabajo asignados y no podrán desarrollar tareas no previstas en este documento, o trabajar en áreas no asignadas sin autorización del supervisor o jefe de grupo. Se espera que los empleados puedan desarrollar los trabajos mencionados como se asignado por su supervisor. Las tareas incluyen:

Cosecha/pizca de fruta

La pizca de manzanas para el Mercado fresco. La calidad es esencial. Toda la fruta será pizcada al momento, no se deberá recolectar a tirones. Las escaleras oscilan de 14 a 2 pies de largo y pesando desde 35 a 50 libras cada una. Se debe de tener cuidado al pizcar la fruta para evitar dañar o magullar la fruta. Las cubetas deberán ser llenadas apropiadamente que pesan hasta

requirements will be explained to all workers prior to the season's start. Workers must obey all safety rules when applying or handling pesticides.

The employer has established a picking bruise standard to which all pickers must adhere as follows: A roving inspector paid for by the employer selects random samples from bins. Apples will be graded and scored for amount of bruises and amount of spurs/trash in the bin. Scoring is according to USDA standards for US Fancy grade or better. Standards are explained and demonstrated to all workers prior to season's start. Inspectors review the results of the inspection immediately with the supervisor. Fruit picking tasks generally begin in early August and terminate the first week in November.

Fruit packing

Perform tasks associated with packing apples for fresh market consumption. Inspect apples, remove segregated apples from sorting stations, hand pack in boxes or bags. Stack packed apples, load/unload as needed. Workers may operate agricultural machinery/equipment essential to packing apples, including apple bagging machines, bin feeding machines, box machines, labeling machines, regular forklifts and high stacking forklifts. Fork lift operator responsibilities will include delivering pallets of finished product to cold storage, loading/unloading as needed, setting up orders for shipping, record keeping of materials and finished product. Workers will be responsible for cleaning all machinery, electronic equipment and the facility work areas at end of shift. Workers must adhere to all Food Safety Protocol. Fruit packing tasks generally begin in early August and terminate the end of February.

Fruit tree pruning

Workers may also be required to work in orchard performing both manual and machine tasks associated with pruning and fruit tree cultivation. Careful pruning requires knowledge of what to prune, how much to prune and fruit trees' growth habits. The primary reason for pruning fruit trees is to improve fruit quality and increase crop marketability and value. Apple production requires regular tree maintenance and pest management to produce quality fruit.

Workers are expected to possess or acquire pruning skills in order to be able to identify and remove stubs or broken branches, downward-growing branches, branches which rub against each other, shaded interior branches, dead wood and shoots/suckers with hand pruning saws and clippers, mechanized clippers and pole pruners. Occasionally workers may be required to use chain saws and other mechanized equipment in pruning activities. Workers must be able to perform all activities with accuracy and efficiency. Workers must possess proficiency with both hand tools and mechanical pruning equipment. Pruning tasks may continue throughout the season.

Orchard equipment operation

Workers may operate tractors, forklifts, bushhogs/mowers, sprayers and other farm equipment. Workers will perform cleaning, maintenance and repair of tractors, machinery and equipment. Workers will be expected to be able to operate orchard equipment, with or without direction, in a manner that protects the operator, visitors, other employees, crops, trees, facilities and equipment. Workers with appropriate licenses may operate general purpose vehicles to transport workers, equipment and product from one orchard location or facility to another on farm. Orchard equipment operation tasks may continue throughout the season.

General

Instructions and overall supervision and direction will be provided by a company supervisor. Workers hired pursuant to this labor certification

40 libras. Se requiere que los pizcadores rompan la fruta del árbol utilizando su dedo pulgar y la palma de la mano para evitar daño. Cada pieza de fruta deberá ser cuidadosamente colocada en la cubeta para evitar lastimarla. El capataz o dueño dará la demostración de cómo la fruta debe ser recolectada; requisitos para la pizca será explicada para todos los empleados antes del inicio de la temporada. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad cuando apliquen o manejen pesticidas.

El empleados ha establecido un estándar para la pizca que todos los pizcadores deberán observar como sigue: un inspector itinerante pagado por el empleador seleccionara muestras al azar desde los contenedores. Las manzanas serán clasificadas y calificadas por la cantidad de magulladuras y la cantidad de ramas/basura en el contenedor. La calificación será basada con los estándares de la USDA y de la Fancy de US como clasificación o mejor. Los estándares serán explicados y demostrados a todos los trabajadores previos al inicio de la temporada. Los inspectores revisarán los resultados de la inspección inmediatamente con el supervisor. La pizca de la fruta generalmente inicia a principios de Agosto y termina la primera semana de Noviembre.

Empaque de la fruta

Los trabajos asociados con el empaque de la manzana fresco para el consumo en el mercado. Las manzanas serán inspeccionadas, retirar manzanas segregadas de las estaciones de clasificación, empacadas a mano en cajas o bolsas. Las manzanas empacadas serán apiladas, cargadas/descargadas cuando sea necesario. Los empleados deberán operar maquinaria/equipo agrícola esencial para el empaque de la manzana, incluyendo la maquinaria para embolsar la manzana, maquina alimentadora, maquinaria de cajas, maquina etiquetadora, carretilla elevadora regular y montacargas de altura. Las responsabilidad del operador de montacargas incluyen el envío de los pallets de productos al almacén frio, cargar/descargar cuando sea necesario, acomodar los pedidos para envíos, mantener record de los materiales y productos terminados. Los empleados son responsables de la limpieza de la maquinaria, equipo eléctrico y de las áreas del edificio al finalizar su turno. Los empleados se deberán adherir al Protocolo de Seguridad Alimentaria. El trabajo de la pizca de fruta generalmente inicia en Agosto y termina a finales de Febrero.

Poda de Árboles de Fruta

Se requiere que los empleados también trabajen en el huerto desarrollando tanto trabajos manuales y mecánicos asociados con la poda y cultivo de arboles de fruto. La poda requiere conocimiento de cómo podar, cuánto podar y los hábitos de crecimiento de los árboles frutales. La primera razón para podar un árbol frutal es el mejorar la calidad de la fruta e incrementar la cosecha en el mercado y su valor. La producción de manzanas requiere un mantenimiento del árbol regular y mantenimiento de pestes para producir frutos de calidad.

Se espera que los empleados posean o adquieran habilidades de podar de acuerdo para que sean capaces de identificar y retirar colillas o ramas rotas, ramas que crecen hacia abajo, ramas que rozan con otras, ramas con sombra, madera muerta brotes/retoños con sierra manual o cortadora, cortadora mecánica y podadora larga. Ocasionalmente los empleados serán requeridos de usar sierra de cadena y otros equipos mecánicos para las actividades de poda. Se espera que los empleados sean capaces de desarrollar todas las actividades con precisión y eficiencia. Los empleados deberán poseer competencia con tanto el equipo manual y mecánico para podar. Los trabajos de poda pueden continuar a través de la temporada.

Operaciones de equipo de Huerto

Los empleados deberán manejar tractores, montacargas, bush hog/cortadoras, rociadoras y otros equipos de granja. Los empleados deberán limpiar, dar mantenimiento y reparar los tractores, maquinaria y

must be able to comprehend and follow instructions of a company supervisor. Unusual, complex or non-routine activities will be supervised. Workers will be expected to perform basic duties in a timely and proficient manner without close supervision. Workers must be able to keep pace with the balance of the crew.

Temperatures may range from 10 to 100 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Allergies to ragweed, goldenrod, pesticide/insect sprays, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job.

Work requires repetitive movements and extensive walking. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. Failure to comply with operating, pesticide protection and safety standards may result in termination. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. over the course of the workday. Employer-paid post-hire upon suspicion and post-accident drug testing required.

Employer assures that workers will be provided transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing under the applicable regulations).

Persons seeking employment as experienced orchard/packing house worker must be available for the entire period requested by the employer. This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior agricultural employment experience in any of the four task areas described above, although workers will be expected to be willing to work at any of the four task areas at the employer's direction. Applicants must be able to furnish job reference(s) from recent employer(s) establishing acceptable previous experience. Workers employed pursuant to this labor certification application will be expected to be able to perform any/all of the job duties described herein with accuracy and efficiency. Workers will be subject to a trial period of up to 5 business days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance is not acceptable to the employer in its sole discretion the worker will be terminated.

Raises and/or bonuses may be offered to any seasonal worker employed pursuant to this job order, at the company's sole discretion, based on factors including work performance, skill, and tenure.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product, or for any other lawful reason. (See also Attachment 2, General Conditions).

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, both U.S. workers and H-2A workers, employed in the occupation described in this clearance order.

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

9. HOUSING CAN ACCOMMODATE 189 PERSONS. 189 INDIVIDUALS
   0 FAMILY

10. MEALS:
    PROVIDED: NO
    IF YES: COST PER DAY _____
    (See item 13 in Job Order)
    WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING:
    YES

equipo. Se espera que los empleados sean capaces de operar el equipo del huerto, con o sin dirección, de manera que proteja el operador, visitantes, otros empleados, cosecha, arboles, instalaciones y equipo. Los empleados con licencias apropiadas podrán operar vehículos para uso general para transportar a otros empleados, equipo y productos de una locación de huerto a otra ubicación en la granja. El trabajo del manejo del equipo de huerta puede continuar a través de la temporada.

General

Las instrucciones y supervisión en general y dirección serán provedas por el supervisor de la compañía. Los empleados contratados para este trabajo deberán ser capaces de entender y seguir instrucciones por el supervisor de la compañía. Las actividades inusuales, complejas o fuera de la rutina serán supervisadas. Se espera que los empleados desarrollen trabajos básicos a tiempo y de manera competente sin supervisión cercana. Los empleados deben ser capaces de mantener el paso con el resto del equipo de trabajo.

Las temperaturas oscilan de 10 a 100 grados F. Se requiere que los trabajadores trabajen en lluvias ocasionales que no sean severas para detener el trabajo. Las alergias al solidago, vara de oro, pesticidas/espray de insecto, químicos relacionados, etc. pueden afectar la habilidad de desarrollar el trabajo.

El trabajo requiere movimientos repetitivos y caminatas extensivas. Los empleados deben estar físicamente capaces de realizar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. El no cumplir con las operaciones, protección de pesticidas y estándares de seguridad puede resultar como despido. Se requiere trabajar en sábado. Se debe cargar/levantar 60 libras durante el transcurso del día. Se requiere prueba antidoping pagada por el empleador posterior a la contratación, bajo sospecha y posterior a un accidente.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje bajo las normas aplicables.)

Las personas que deseen el empleo como horticultor/empacados con experiencia deberán estar disponibles para el período entero requerido por el patrón. Este trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia en un empleo agrícola previo verificable en cualquiera de las cuatro áreas descritas previamente. A pesar que se espera que los trabajadores estén dispuestos a trabajar en cualquiera de las cuatro áreas bajo la dirección del empleador. Los solicitantes deben ser capaces de obtener referencias de trabajo de empleadores recientes que establezcan experiencia previa aceptable. Se espera que los empleados que de conformidad con el certificado de trabajo deberán ser capaces de desarrollar cualquiera/todos los trabajos descritos en este documento con eficiencia. Los empelados estarán sujetos a un período de prueba de hasta 5 días hábiles durante el cual su desarrollo de los trabajos requeridos serán evaluados. El desarrollo no aceptado por el empleador a su discreción será causal de terminación.

Los aumentos y/o bonos podrán ser ofrecidos a cualquier empleado temporal de conformidad con este pedimento de trabajo, a completa discreción de la compañía, basada en el factor que incluye su rendimiento, habilidad y permanencia.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente una producción de calidad Premium, o por cualquier otro motivo legítimo. (Ver Anexo 2, Condiciones Generales).

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto empleados de EEUU y H-2A, empleados en la ocupación descrita en esta solicitud de aceptación.

11. DEDUCTIONS:

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

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 8/01/2014.

In order for you to be eligble for this guarantee, you must contact the job service at:
Virginia Employment Commission
(540) 722-3415
100 Premier Place
Winchester, VA 22602

During the period of 8/04/2014 to 8/08/2014.
Any Job Service office will assist you in doing this.

8. TRANSPORTACION PROVISTA: DESDE EL ENCAMPAMENTO TIASTA LOS LUGAR M DE TRABAJO Y VUELTA: SI

9. VIVENDA DISPONIBLE PARA 189 PERSONAS. 189 INDIVIDUOS
0 FAMILAS

10. COMIDAS:
PROVISTAS: NO
SI SON PROVISTAS, EL COSTO POR DIA SERA _____ (Vea Num.13 en la Orden de Trabajo)
LOS TRABAJADORES TIENEN QUE COCINAR SUS COMIDAS: SI

11. DEDUCCIONES:

CLASE	CANTIDAD
SEGURO SOCIAL	XXXXXX
IMPUESTOS SOBRE INGRESOS	XXXXXX
TRANSPORTACION	NO
HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA	NO
SUMA COBRADA POR EL CONTRATISTA DE TRABAJADORES AGRICOLAS	NO

12. NOTAS PARA EL TRABAJADOR:
La copia de la orden completa esta disponible en la oficina para su inspeccion:

El empleador ba garantizado el pago por su primera semana de empleo a menos que este notifique al Servicio de Empleos que la fecha de comenzar a trabajar sera atrasada, y que tal notificacion sen a nas tardar el 8/01/2014.
Para que Ud pueda tener derecho a esta garantia de pago, tendra que ponerse en contacto con la Oficina del Servicio de Empleoas en el:
Virginia Employment Commission
(540) 722-3415
100 Premier Place
Winchester, VA 22602

Durante el periodo el 08/04/2014 al 8/08/2014
Cualquier Oficina del Servicio de Empleos le asistira en hacerto.

ACORD

CERTIFICATE OF LIABILITY INSURANCE

DATE (MM/DD/YYYY): 03/27/2014

THIS CERTIFICATE IS ISSUED AS A MATTER OF INFORMATION ONLY AND CONFERS NO RIGHTS UPON THE CERTIFICATE HOLDER. THIS CERTIFICATE DOES NOT AFFIRMATIVELY OR NEGATIVELY AMEND, EXTEND OR ALTER THE COVERAGE AFFORDED BY THE POLICIES BELOW. THIS CERTIFICATE OF INSURANCE DOES NOT CONSTITUTE A CONTRACT BETWEEN THE ISSUING INSURER(S), AUTHORIZED REPRESENTATIVE OR PRODUCER, AND THE CERTIFICATE HOLDER.

IMPORTANT: If the certificate holder is an ADDITIONAL INSURED, the policy(ies) must be endorsed. If SUBROGATION IS WAIVED, subject to the terms and conditions of the policy, certain policies may require an endorsement. A statement on this certificate does not confer rights to the certificate holder in lieu of such endorsement(s).

PRODUCER
Stephen Purdy
90 Whitewood Rd, Suite 1
Charlottesville, VA 22901

CONTACT NAME: Terry Addington
PHONE (A/C, No, Ext): 434-979-7588 FAX (A/C, No): 434-979-7580
E-MAIL ADDRESS: terry@innovativeinsure.com

INSURER(S) AFFORDING COVERAGE	NAIC #
INSURER A: Farm Family Casualty Insurance Company	
INSURER B:	
INSURER C:	
INSURER D:	
INSURER E:	
INSURER F:	

INSURED
Bowman Fruit Sales, LLC etal, Bowman Agricultural Enterprises LLC, Bowman Orchards, LLC, Bowman-Hearty, LLC, Mt. Clifton Fruit Company, LLC
17581 Mechanicsville Road Timberville VA 22853

COVERAGES **CERTIFICATE NUMBER:** **REVISION NUMBER:**

THIS IS TO CERTIFY THAT THE POLICIES OF INSURANCE LISTED BELOW HAVE BEEN ISSUED TO THE INSURED NAMED ABOVE FOR THE POLICY PERIOD INDICATED. NOTWITHSTANDING ANY REQUIREMENT, TERM OR CONDITION OF ANY CONTRACT OR OTHER DOCUMENT WITH RESPECT TO WHICH THIS CERTIFICATE MAY BE ISSUED OR MAY PERTAIN, THE INSURANCE AFFORDED BY THE POLICIES DESCRIBED HEREIN IS SUBJECT TO ALL THE TERMS, EXCLUSIONS AND CONDITIONS OF SUCH POLICIES. LIMITS SHOWN MAY HAVE BEEN REDUCED BY PAID CLAIMS

INSR LTR	TYPE OF INSURANCE	ADDL INSD	SUBR WVD	POLICY NUMBER	POLICY EFF (MM/DD/YYYY)	POLICY EXP (MM/DD/YYYY)	LIMITS	
A	[X] COMMERCIAL GENERAL LIABILITY [ ] CLAIMS-MADE [X] OCCUR [X] Commercial Package Policy GEN'L AGGREGATE LIMIT APPLIES PER [X] POLICY [ ] PRO-JECT [ ] LOC OTHER:			4501X0767	03/31/2014	03/31/2015	EACH OCCURRENCE DAMAGE TO RENTED PREMISES (Ea occurrence) MED EXP (Any one person) PERSONAL & ADV INJURY GENERAL AGGREGATE PRODUCTS - COMP/OP AGG	$ 2,000,000 $ 500,000 $ 25,000 $ 2,000,000 $ 4,000,000 $ 4,000,000
A	AUTOMOBILE LIABILITY [ ] ANY AUTO [ ] ALL OWNED AUTOS [X] SCHEDULED AUTOS [X] HIRED AUTOS [X] NON-OWNED AUTOS			4501C0485	03/31/2014	03/31/2015	COMBINED SINGLE LIMIT (Ea accident) BODILY INJURY (Per person) BODILY INJURY (Per accident) PROPERTY DAMAGE (Per accident)	$ 1,000,000 $ $ $
A	[X] UMBRELLA LIAB [X] OCCUR EXCESS LIAB [ ] CLAIMS-MADE DED RETENTION $			FF02339_11257	03/31/2014	03/31/2015	EACH OCCURRENCE AGGREGATE	$ 13,000,000 $ 13,000,000
A	WORKERS COMPENSATION AND EMPLOYERS' LIABILITY ANY PROPRIETOR/PARTNER/EXECUTIVE OFFICER/MEMBER EXCLUDED? (Mandatory in NH) Y/N [N] If yes, describe under DESCRIPTION OF OPERATIONS below	N/A		FF02339_11256	03/31/2014	03/31/2015	PER STATUTE [X] OTH-ER E.L. EACH ACCIDENT E.L. DISEASE - EA EMPLOYEE E.L. DISEASE - POLICY LIMIT	$ 1,000,000 $ 1,000,000 $ 1,000,000

DESCRIPTION OF OPERATIONS / LOCATIONS / VEHICLES (ACORD 101, Additional Remarks Schedule, may be attached if more space is required)

CERTIFICATE HOLDER
MASLabor
PO Box 507
Lovingston, VA 22949
Libby Whitley

CANCELLATION
SHOULD ANY OF THE ABOVE DESCRIBED POLICIES BE CANCELLED BEFORE THE EXPIRATION DATE THEREOF, NOTICE WILL BE DELIVERED IN ACCORDANCE WITH THE POLICY PROVISIONS.

AUTHORIZED REPRESENTATIVE

© 1988-2014 ACORD CORPORATION. All rights reserved.

The ACORD name and logo are registered marks of ACORD

Mt. Clifton Fruit Company, LLC

17581 Mechanicsville Road
Timberville, VA 22853
Phone: (540) 896-3079
Fax: (540) 896-3708

5/21/2014

U.S. Department of Labor
Employment and Training Administration
Office of Foreign Labor Certification
Chicago National Processing Center
11 West Quincy Court
Chicago, IL 60604-2105

RE: Mt. Clifton Fruit Company, LLC

To Whom It May Concern:

In accordance with 20 CFR § 655.122(e)(1) and 20 CFR § 655.122(e)(2), I attest that Mt. Clifton Fruit Company, LLC 's Workers' Compensation insurance policy will be renewed to cover the entire contract period specified on my H-2A application; to-wit: 8/13/2014 - 12/19/~~2015.~~ 2014 PG A copy of my current certificate is enclosed herein.

Sincerely,

Paul Gabb
Business Manager
Mt. Clifton Fruit Company, LLC

Enclosures

U.S Department of Labor
Wage and Hour Division

Amended: 01/08/2014

Farm Labor Contractor Certificate of Registration

No. C-03-064282-A-16-R
Expires 01/31/2016

Name MAS Labor H-2A

I certify that the person named above is registered pursuant to the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and is authorized to perform the following activities covered by the Act: Recruit, solicit, furnish, hire and employ.

Transportation		Authorized	x	Not Authorized
Housing		Authorized	x	Not Authorized
Driving		Authorized	x	Not Authorized

Approved Shadyn Simon Date: 02/01/2014

(National Certification Program Manager) WH-511 (6/98)

192068

Social Security Account No.

Social Security Employer ID No. 20-4064282

Perm. Home Address 650 Front Street

Lovingston VA 22949
(City or Town) (State) (ZIP Code)

Date of Birth 05/02/1953 Height 5' 6" Weight 125
(Month) (Day) (Year)

This Certificate is based on the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and regulation issued thereunder, and on my application for registration. It may be revoked or suspended, its renewal denied, for noncompliance with the Act or regulation, including applicable requirements for transporting and housing migrant workers. Such noncompliance may a constitute a criminal offense.

1-9-2014
(Signature of Holder) (Title)

másH2A
Capable, Reliable, Legal Labor for Independent Growers

MAS Labor H2A, LLC
550 Front Street
P.O. Box 507
Lovingston, VA 22949
434.263.4300 (phone)
434.263.4700 (fax)
www.maslabor.com (Web site)
solutions@maslabor.com (email)

© 2013 (revised 7/8/2013, printed 9:37 AM 1/30/2014)

2013-14 H-2A Document 4

AGENCY & INDEMNITY AGREEMENT

THIS AGENCY AND INDEMNITY AGREEMENT (the "Agreement") is entered into by and between MAS LABOR H2A, LLC ("másH2A"), a Virginia limited liability company, and

Mt. Clifton Fruit Company, LLC

("Client"),
an employer having its principal place of business in the state of

Virginia

WHEREAS másH2A provides professional services intended to assist employers in obtaining capable, reliable, legal seasonal or temporary labor;

WHEREAS Client needs such services as másH2A provides;

WHEREAS Client has agreed to retain másH2A's services and másH2A has agreed to provide its services for the purposes and upon the terms and conditions herein set out.

NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual promises and premises herein contained and other good and valuable consideration, the adequacy of which is hereby acknowledged, the parties, intending to be legally bound, hereby agree as follows:

INDEPENDENCE: Client and másH2A each understand and agree that it is independently engaged in the operation of its own business, that neither shall be considered to be the agent, master or servant of the other for any purpose except as set forth in this Agreement, and that neither has any general authority to enter into any contract, assume any obligations or to otherwise make any warranties or representations on behalf of the other, except as otherwise expressly provided herein. It is the intention of Client and másH2A in accomplishing the results undertaken by másH2A that másH2A be an independent contractor and this agreement shall be construed in light of this intention. In no event shall másH2A be deemed to be an employer of any workers obtained by or for Client. Furthermore, while másH2A may assist Client in placing help wanted ads and other recruiting activities, másH2A will not make hiring decision on behalf of client. Hiring decisions are the exclusive right and responsibilty of client.

AGENCY: Client agrees to hire másH2A and másH2A consents to be hired by Client to provide services to Client as set forth in in "2013-14 H-2A Document 2", the "Service and Fee Schedule" signed by Client and incorporated herein by reference. Client hereby irrevocably makes, constitutes and appoints másH2A as its lawful agent to perform, carry out or confirm on Client's behalf all such acts, deeds, and services as may be necessary to accomplish the foregoing. As required by 20 C.F.R. 655.135(k), Client hereby forbids másH2A and any of its agents to seek or receive payments or other compensation from prospective H-2A employees

TERM: This Agreement shall commence upon its execution by both másH2A and Client and shall apply to arrangements made for the workers to perform work during a single period of need following the execution of this agreement.

COMPENSATION TO másH2A: másH2A shall be compensated by Client for its services hereunder as set forth in "2013-14 H-2A Document 2", the "Service and Fee Schedule" signed by Client.

DUTIES: Client agrees to comply in a timely manner with all requests made by másH2A as reasonably necessary for the provision of its services to Client hereunder. Further, Client agrees that any and all information furnished to másH2A will be truthful. Further, Client agrees to familiarize itself with the terms and conditions of employment stated by másH2A on Client's behalf in its labor certification application and in its written disclosure to prospective workers and to comply with those terms and conditions. Further, Client agrees to familiarize itself with all obligations imposed on it as an employer of U.S. and/or foreign labor under any and all applicable state and federal law and regulations and with such reasonable policies as másH2A may require and to comply with those obligations and policies.

REPRESENTATIONS: Client and másH2A each represents and warrants that it has full power and authority to execute and deliver this Agreement and to perform its obligations hereunder, and that this Agreement constitutes a valid and legally binding obligation, enforceable in accordance with its terms and conditions. Client and másH2A each further represents and warrants that neither the execution and the delivery of this Agreement, nor the consummation of the transactions contemplated hereby, will violate any constitution, statute, regulation, rule, injunction, judgment, order, decree, ruling, charge or other restriction of any government, governmental agency or court to which it is subject.

INDEMNITY: To the fullest extent permitted by law, Client expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to by másH2A for such purpose in másH2A's sole discretion), indemnify, and hold harmless másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and their respective clients from and against any and all claims, losses, damages, liabilities, fines, penalties and expenses of any kind whatsoever, including without limitation arbitration or court costs and attorneys' fees, such legal expenses to include costs incurred in enforcing or effectuating the obligations agreed to in this Section, arising on account of or in connection with any claims, demands, causes of action, suits, investigations, audits, or proceedings (made, filed or threatened) against the Client or másH2A by any person or entity not a party to this Agreement and which relate to, or arise out of or in connection with másH2A's services provided hereunder (including without limitation any claim that másH2A was acting as a joint

employer with Client or any claim of any violation or alleged violation of any law or other authority related to Client's use of labor provided pursuant to másH2A's efforts). If Client receives notice of an assertion of any such claim, loss, damage, liability, fine, penalty, or expense, Client agrees that it will immediately notify másH2A of such assertion.

Client also hereby expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to by másH2A for such purpose in its sole discretion), indemnify and hold másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and other clients, harmless from and against any and all claims, damages, liability or losses, fines, penalties and expenses of any kind, including attorneys' fees and, arising or resulting from Client's breach of any of its representations, warranties, covenants and agreements contained in this Agreement.

SURVIVAL OF OBLIGATIONS: Client and másH2A each understand and agree that this Agreement shall be valid for, and legally binding on, its respective successors and assigns. Client and másH2A agree that obligations pursuant to paragraphs titled "COMPENSATION TO másH2A", "DUTIES", "REPRESENTATIONS" and "INDEMNITY" above shall survive the expiration of this Agreement.

GOVERNING LAW AND JURISDICTION: This agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the Commonwealth of Virginia, without regard to its choice of law rules. Jurisdiction and venue for resolution of all disputes and claims under or related to this Agreement or any other agreement between the Client and másH2A shall rest exclusively and solely in the Circuit or General District Courts for the County of Nelson, Virginia or the United States District Court for the Western District of Virginia, Lynchburg Division, and Client and másH2A agree to take such actions as may be necessary to carry out the terms of this provision.

PRONOUNS AND PLURALS: All pronouns and variations thereof shall deemed to refer to the masculine, feminine, neuter, singular or plural, as the identity of the person or persons, entity or entities, may require.

ENTIRE AGREEMENT: This Agreement contains all the terms and conditions agreed upon by the parties and no other agreements, oral or otherwise, regarding the subject matter of this Agreement shall be deemed to exist or bind either of the parties.

BINDING EFFECT: This Agreement shall be binding on the parties and their respective heirs, successors, and assigns, except that Client may not assign its duties hereunder without másH2A's express written permission.

AMENDMENT AND WAIVER: No amendment of any provision of this Agreement shall be valid unless the same shall be in writing and signed by both of the parties hereto. No waiver by másH2A of any default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder, whether intentional or not, shall be deemed to extend to any prior or subsequent default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder or affect in any way any rights arising by virtue of any prior or subsequent such occurrence.

SEVERABILITY: Any term or provision of this Agreement that is invalid or unenforceable in any situation in any jurisdiction shall not affect the validity or enforceability of the remaining terms and provisions hereof or the validity or enforceability of the offending term or provision in any other situation or jurisdiction.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this Agreement this

15 day of May, 2014.

MAS LABOR H2A, LLC ("másH2A")

By: Elizabeth DeThurlow

President

CLIENT

Mt. Clifton Fruit Company, LLC

Printed Name: PAUL GABB

Signature: Paul Gabb

Title: BUSINESS MANAGER

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
COMMUNITY SERVICES FOR ROCKINGHAM COUNTY

HEALTHCARE SERVICES
SERVICIOS MÉDICOS

Rockingham Memorial Hospital
2010 Health Campus Drive
Harrisonburg, VA
Phone: 540-689-1000

Emergiacare (Urgent Care)
755 Cantrell Ave # A
Harrisonburg, VA
Phone: 540-432-9996

Harrisonburg Free Clinic
25 West Water Street
Harrisonburg, VA
Phone: 540-433-5431

EDUCATION SERVICES
SERVICIOS EDUCACION

Rockingham County
Public Schools
Harrisonburg, VA 22802
Phone: 540-564.-200

THESE AGENCIES MAY PROVIDE TEMPORARY HOUSING AND MEALS
REFUGIO Y ALIMENTO TEMPORARIOS

The Salvation Army
185 Ashby Ave.
Harrisonburg, VA
Phone: 540-434-4854

Angel Food Ministries
247 N. Main Street
Harrisonburg, va
Phone: 540-432-1812

MAY PROVIDE LEGAL ASSISTANCE TO MIGRANT WORKERS
AYUDA LEGAL

The VA Justice Center for
Farm and Immigrant Workers
Charlottesville, VA 22902
Phone: 800-763-7323

Virginia Department
of Labor Wage & Hour
Division
400 N 8th St # 416
Richmond, VA
Phone: 804-771-2488

SOCIAL SERVICES
SERVICIOS SOCIALES

Rockingham County
Social Services
110 N. Mason Street
Harrisonburg, VA
Phone: 540 574-5100

EMPLOYMENT AND TRAINING ASSISTANCE
EMPLEO Y FORMACI ÓN AYUDA

Virginia Employment
Commission
1909 East Market Street
Harrisonburg, VA
Phone: (540) 434-2513

Telamon Corporation
1909A East Market St
Harrisonburg, VA, 22801
Phone: (540) 705-4440

Skyline Literacy Coalition
975 South High Street
Harrisonburg, VA
Phone: 540-433-0505