Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	3. Job Order Number: VA 963397	4. Date of acceptance by CNPC: 1/29/12
	5. Employer Name: Barboursville Winery Inc	
2. From: Rural Services Manager Virginia Employment Commission P.O. Box 1358 Richmond, VA 23219	6. OES Job Code, Title and Number of Positions Available 45-2092-02 Farmworker, Vineyard 13 positions	

7. 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

8. By: (Typed Name of ES Agency Representative) Jason Padgett	Title: Rural Services Manager	Telephone Number: 804-786-8714
Signature:		Date Signed: 2-2-12

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

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

Comments:

10. By: ES Agency Representative)	Telephone Number:	Date Signed:

U.S. Department Lab
Employment and Training Administration

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: November 30, 2012

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Pedido de Empleados para Agricultura y Procesamiento de Alimentos

1. Employer's Name and Address (Number, Street, City, State, and Zip Code)/ Nombre y Dirección del Empleador (Numero, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal)

Barboursville Winery, Inc.
[redacted]

Mailing Address:
P.O. Box 136
Barboursville, VA 22923

Physical Address:
17655 Winery Road
Barboursville, VA 22923

Telephone number/Teléfono: (540) 832-3824 Fax: (540) 832-7572

2. Location and Direction to Work Site/ Ubicación y Dirección al Lugar de Trabajo

17655 Winery Road, Barboursville, VA, 22923

see "Attachment 1 to ETA 790" item 2 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 2

(If additional space is needed, use separate sheet of paper/ Si necesitas más espacio, utilices otra hoja de papel)

3. Location and Description of Housing / Dirección y Descripción de la Vivienda

6595 Sam Mundy Road. Barboursville, VA 22923

Frame barracks

Housing capacity - 18 persons

see "Attachment 1 to ETA 790" item 3 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 3

(If additional space is needed, use separate sheet of paper / Si necesitas más espacio, utilices otra hoja de papel)

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

4. Industry Code/Código Industrial	5. Job Order No. /Num. de Orden de Empleo
111332	263397

6. Occupational Title and Code / Título Ocupacional y Código

45-2092.02 FARMWORKER, VINEYARD

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Tramite: 1-10-12

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Expiración: 6-14-12

RCD
RURAL SERVICES UNIT
JAN 2012

9. Anticipated Period of Employment / Periodo Anticipado de Empleo

From/ Desde: 03/03/2012 To/Hasta: 9/30/2012

10. No. of Workers Requested / Num. de Trabajadores Solicitados

13

11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas 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 a ETA 790" articulo 11

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

Employer / Empleador Yes/Si ☒ No ☐

Local Office / Oficina Local Yes/Si ☐ No ☒

13. Board Arrangements / Arreglo de Alojamiento

In addition to providing free cooking and kitchen facilities, employer will provide free transportation for workers 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).

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).

~~~~~~

Además de proveer cocina y las facilidades 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 los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda).

En caso de alquiler y / o alojamiento público que figuran en el punto 3, el empleador da fe que dicho vivienda cumple con los estándares 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.

14. Referral Instructions / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos

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 for 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.

~~~~~~

El ofrecimiento de trabajo actual se deja a discreción del empleador. Se aceptan recomendaciones de las Agencias de Trabajo Estatales (SWAs), directamente de los solicitantes, sin cita, contratados al llegar y de otros medios. Las SWAs deberán estar completamente familiarizados con cada solicitante con las especificaciones de trabajo y los términos y condiciones del empleo antes de realizar la recomendación. Los empleados deberán cumplir con los siguientes criterios:

1. Se encuentra disponible e indica el deseo de trabajar la temporada completa
2. Que tengan transportación al lugar del trabajo al inicio de la temporada para los empleados no locales y diariamente para los empleados locales
3. Que hayan sido completamente instruidos por la oficina local de empleo de los términos, condiciones y naturaleza del empleo.
4. Que estén legalmente autorizados de trabajar en los Estados Unidos.
5. Estar capaces, deseosos y calificados para desarrollar el trabajo.

Los empleados deberán poseer documentación requerida que permita al empleador a cumplir con la verificación de requisitos del empleo de la IRCA. El llenado correcto de la forma I-9 será requerida para cada trabajador en los siguientes (3) días del empleo de acuerdo a las leyes de Estados Unidos.

see "Attachment 1 to ETA 790" item 14 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 14

15. Job Specifications / Especificaciones del Trabajo

This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior experience working in a vineyard handling both manual and machine tasks associated with commodity production and harvest activities. Workers must be able to perform manual as well as mechanized activities with accuracy and efficiency.

~~~~~~~~~

El trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia previa verificable trabajando en un viñedo manejando trabajos manuales y mecanizados asociados con la comodidad de las actividades de producción y cosecha. Los trabajadores deberán desarrollar actividades manuales y mecanizadas con exactitud y eficiencia.

see "Attachment 1 to ETA 790" item 14 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 14

(If more space is needed, summary of Material Job Specifications in ENGLISH can be included in separate document, and may also be included in SPANISH)
~~~~~~~~~

16. 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 / Periodo de Pago
Grapes	$ $9.70	$ see "Attachment 1 to		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
	$	$ ETA 790" item 16 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 16"		Federal Tax Impuestos Federales	☒	☐	☒
	$	$		State Tax Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly / Quincenal
	$	$		Meals / Comidas	☐	☒	☐
	$	$		Other (specify)/ Otro (especifica)	☒	☐	☐ Other / Otro

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.

see "Attachment 1 to ETA 790" item 16 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 16

(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesitas más espacio, utilice otra hoja de papel)

17. 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. Subsistence will be in accordance with current rates published in the Federal Register (for workers with and without 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 trabajador al primer día 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 reduzcan las ganancias del empleado bajo el salario mínimo del FLSA durante la primer semana de trabajo. De conformidad con el 20 CFR 655.122(h)(1), el empleador reembolsara al empleado el total del antes mencionado costo de transportacion 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 periodo del 50%. La subsistencia sera de acuerdo con los rangos piblicados en el Registro Federal (para los empleados con o sin recibos). El reembolso de la transportacion sera calculado en el costo actual del empleado pero no mas que el transporte mas económico, razonable y similar por la distancia involucrada.

see "Attachment 1 to ETA 790" item 17 / ver "Adjunto a ETA 790" articulo 17"

(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesitas más espacio, utilices otra hoja de papel)

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

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

19. Unemployment Insurance provided? Seguro de Desempleo? Yes/Si ☒ No ☐

20. Workers' compensation insurance provided? Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador: Yes/Si ☒ No ☐

21. Are tools provided at no charge to the workers? / Se les proveen herramientas sin costo alguno a los trabajadores? Yes/Si ☒ No ☐

22. 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

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

None/Ninguno

24. Address of Order Holding Office (Include Telephone number)/Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono)	25. 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)
Virginia Employment Commission **2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466 Charlottesville, VA 22906** **Phone: (434) 984-7640**	**Mr. Kendal Shaver** **Phone: (434) 984-7640**

26. 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.

Employer's Signature & Title/ Firma y Título del Empleador Date: 12/30/2011

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 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 One-Stop Career Center constitute a contractual job offer to which the One-Stop Career 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 (One-Stop Career Center) constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el One-Stop Career 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, Migrant and Seasonal Farmworker Program, Room S4209, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

ENGLISH

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

17655 Winery Road, Barboursville, VA, 22923-From Rt. 29, take 33 East to right on Rt. 20 (Old Barboursville Rd). Follow to left on Governor Barbour St. (Rt. 678). Go 1 mile, turn right on Vineyard Road and then right onto Winery Road and proceed through entrance to the vineyard.

Item 3. Location and Description of 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.

6595 Sam Mundy Road. Barboursville, VA 22923-From Rt. 29, take Rt. 33 east to right on Rt. 20 (Old Barboursville Rd.), follow to left on Govenor Barbour, to right on Vineyard Road and then left onto Sam Mundy Road. House is on the right.

Housing will be clean and in compliance with applicable federal housing standards or local rental housing standards when made available for occupancy. If one has not already been performed at the time of this filing, Barboursville Winery, Inc. 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. Dining, full kitchen/cooking facilities and other common areas will be shared by all workers.

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

The work day is from 08:00 AM until 04:00 PM Monday through Friday and 08:00 AM until 01:00 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 14. Referral Instructions (continued from ETA 790, page 2, Item 14)

Barboursville Winery, Inc. 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.	Barboursville Winery, Inc.
P.O. Box 507	Fernando Franco
Lovingston, VA 22949	17655 Winery Road , Barboursville, VA 22923
434-263-4300 (phone)	(540) 832-3824 (phone)
434-263-4700 (fax)	(540) 832-7572 (fax)

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 22906
(434) 984-7640

Barboursville Winery, Inc. 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 15. Job Specifications (continued from ETA 790, page 2, Item 15)

Performs a variety of tasks under supervision in vineyard/winery operation. Primary tasks are grape production and agricultural activities, including planting and cultivating vines and harvesting grapes. Performs vineyard canopy management to permit light and air to circulate around grapevines, including thinning fruit and removing shoots and vines. Performs vineyard maintenance activities, such as weed control with mowers and chemicals. Sprays vines and fruit with herbicides, pesticides and fungicides. Installs and maintains vine trellises and ties vines to trellises. May load and unload trucks, install irrigation equipment and clean equipment. Assists in moving harvested fruit from field to processing area. May perform general tasks relative to vineyard and winery operation when work in vineyard is not available.

Workers must be prepared to work outdoors in cold weather. Work will take place when the temperatures exceed 10 degrees F. unless the wind chill factor is +10 degrees F. or colder. Workers will be expected to work in light snow. Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. Saturday work required.

Work may also include mechanized field work using power equipment. By way of example and not limitation power equipment may include tractors, planters, sprayers, cultivators and other equipment. Workers will be expected to be able to operate agricultural equipment with or without direction.

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 vineyard farm worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish affirmative job references from recent employers operating comparable operations establishing acceptable previous experience. Successful applicants will be subject to a trial period of up to five days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance during the trial period is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

All domestic and/or nonresident seasonal workers employed pursuant to this job order who satisfactorily completed the previous crop season may be compensated above the stated hourly wage rate. The decision to pay above the stated prevailing hourly rate will be made by the employer, at his sole discretion, and will be based on factors including the recipient's performance 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 16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions (continued from ETA 790, page 3, Item 16)

This guaranteed wage will not be based on commission, bonuses, or other incentives.

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.

Piece Rate: N/A

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.

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 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 will equal the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

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

Pursuant to 20 CFR § 653.501(d)(ii)(v)(D), unless the employer has amended the date of need no less than ten (10) working days prior to the date of need through notice to the order holding office, the employer will guarantee one week's wages to all workers subject to this order beginning with the anticipated start date. The wage guarantee is based on the highest of the 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 begins, and calculated for a 40 hour workweek, as specified in Item 11.

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 will cooperate with outreach activities conducted pursuant to 20 CFR § 653.107.

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.

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 at no cost to workers 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 17. Transportation Arrangements (continued from ETA 790, page 3, Item 17)

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. 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.

Workers Compensation Insurance

Carrier: Cincinnati Indemnity Company
Policy: WC 1851275-02

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: Location and Direction to Work Site/Dirección del lugar de trabajo (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 2)

17655 Winery Road, Barboursville, VA, 22923-Desde la Rt. 29, tomar 33 East hacia la derecha en Rt. 20 (Old Barboursville Rd). siga hacia la izquierda en la calle Governor Barbour St. (Rt. 678). Avanzar 1 milla, voltear a la derecha en Vineyard Road y a la después a la derecha en Winery Road y proceda a entrar al viñedo.

Item 3. Location and Description of Housing/Dirección y Descripción de la 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.

6595 Sam Mundy Road. Barboursville, VA 22923-Desde la Rt. 29, tomar la Rt. 33 al Este hacia la derecha en la Rt. 20 (Old Barboursville Rd.), seguir a la izquierda en Governor Barbour, a la derecha en Vineyard Road y a la izquierda hacia Sam Mundy Road. La casa se encuentra a la derecha.

La vivienda deberá estar limpia y de conformidad con los estándares aplicables para la vivienda federal o los estándares de vivienda de rentas locales cuando se encuentren disponibles para su ocupación. Si no se ha realizado una al momento del llenado, Barboursville Winery, Inc. 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. El comedor, cocina completa/instalaciones de cocina y otras áreas comunes serán compartidas por todos los empleados.

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

El día de trabajo es de 08:00 AM hasta 04:00 PM de lunes a viernes y 08:00 AM hasta 01:00 PM el Sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo (7 horas/día y 5 horas/día en 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 14. Referral Instructions/Instrucciones para el Referimiento de Candidatos (continuación del ETA 790, página 2, Artículo 14)

Barboursville Winery, Inc. 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.	Barboursville Winery, Inc.
P.O. Box 507	Fernando Franco
Lovingston, VA 22949	17655 Winery Road , Barboursville, VA 22923
434-263-4300 (teléfono)	(540) 832-3824 (teléfono)
434-263-4700 (fax)	(540) 832-7572 (fax)

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 22906
(434) 984-7640

Barboursville Winery, Inc. 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 15. Job Specifications/Descripción del Trabajo (continuación del ETA 790, página 2, Artículo 15)

Desarrolla una variedad de trabajos bajo la supervisión para la operación de un viñedo/bodega. Los trabajos principales son la producción de la uva y actividades agrícolas, incluyendo la siembra y cultivo de los viñedos y cosecha de la uva. Desarrolla el manejo del dosel que permita que la luz y el aire circulen alrededor del viñedo,

incluyendo aclare amiento y remoción de brotes y viñedo. Desarrolla actividades de mantenimiento, como control de hierbas con cortadoras y químicos. Rocía la vida y la fruta con herbicidas, pesticidas y fungicidas. Instala y mantiene enrejados de la vida y ata las vides a las rejas. Puede cargar y descargar, instala el equipo de irrigación y equipo de limpieza. Ayuda en mover la fruta cosechada del campo al área de proceso. Puede desarrollar trabajos generales relacionados al viñedo y bodega cuando no haya trabajo en el viñedo.

Los trabajadores deberán estar preparados para trabajar afuera en el frio. El trabajo se efectuará cuando las temperaturas exceden a los 10 grados F a menos que los factores del viento sean de +10 grados F o más frío. Se espera que los trabajadores laboren con poca nieve. Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. Las alergias a solidago, ambrosía, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. Se requiere trabajar el sábado.

El trabajo puede incluir trabajo mecanizado con equipo de poder. Por ejemplo y no limitado a equipo de poder que puede incluir tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras y otros equipos. Se espera que los trabajadores sean capaces de operar equipo agrícola con o sin dirección.

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 empleado vinicultor de campo con experiencia deberán estar disponible para el periodo requerido por el empleador. Los solicitantes deberán tener buenas referencias de empleadores recientes en trabajos comprables estableciendo experiencia previa. Los solicitantes exitosos estarán sujetos a una prueba de 5 días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el período de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será dado como terminad.

Todos los trabajadores domésticos y/o no residentes de temporada que busquen el trabajo que cumplan satisfactoriamente la estación de cosecha anterior pueden ser compensados con arriba por encima de la tarifa de salario indicada por hora. La decisión del pago antes mencionado será hecha por el empleador, a su propia discreción, y se basará en los factores que incluyen el desempeño y permanencia del empleado.

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, 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 16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas) (continuación del ETA 790, página 31, Artículo 16)

El empleador garantiza ofrecer, publicar y pagar el salario definido como el más alto en el AEWR promulgado por el Departamento de Trabajo, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, el acordado bajo la negociación colectiva del salario (el empleador no está sujeto a un acuerdo de negociación colectiva), o el salario Federal o mínimo estatal en efecto al momento del tiempo de trabajo sujeto a provisión al momento de realizar el trabajo.

El salario garantizado no se basa en comisiones, bonos u otros incentivos.

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.

Pago por pieza: N/A

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.

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.

De conformidad con el 20 CFR § 653.501(d)(ii)(v)(D), a menos que el empleador modifique la fecha de necesidad no menor a diez (10) días laborales previos a la fecha requerida a través de una notificación de la oficina correspondiente, el empleador garantizará el salario de una semana a todos los empleados sujetos a esta descripción iniciando por la fecha de inicio anticipada. La garantía de sueldo se basa en el AEWR mas elevado, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, por común acuerdo de la negociación colectiva (este empleador no esta sujeto a los acuerdos de negociaciones colectivas), o el salario mínimo Federal o estatal vigente en el trabajo al momento de iniciar el mismo, y calculado por 40 horas por semana, como se especifica en el Articulo 11.

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 cooperara con las actividades de difusión realizadas de conformidad con el 20 CFR § 653.107.

El empleador se compromete a mantener la nómina de manera adecuada y precisa, de acuerdo con los requisitos del 20 CFR § 655.122(j)(1), y de retener dichos archivos por al menos tres (3) años después de la fecha de 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. 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.

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 17. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación (continuación del ETA 790, página 3, Artículo 17)

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.

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: Cincinnati Indemnity Company
Poliza: WC 1851275-02

ETA 790 – Attachment 2
Barboursville Winery, Inc.

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) 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
Barboursville Winery, Inc.

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) 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.

Barboursville Winery, Inc. 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. Employer-paid post-hire drug testing upon suspicion of use.

3. Excessive absences 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. 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 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. El empleador pagara exámenes antidoping posterior a la contratación bajo sospecha de uso.

3. No se permitirán ausencias excesivas. 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. 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 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: 2633917

2. NAME OF EMPLOYER: Barboursville Winery, Inc.

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
(See ES 338)
17655 Winery Road , Barboursville, VA 22923
From Rt. 29, take 33 East to right on Rt. 20 (Old Barboursville Rd). Follow to left on Governor Barbour St. (Rt. 678). Go 1 mile, turn right on Vineyard Road and then right onto Winery Road and proceed through entrance to the vineyard.

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
FROM: 03/03/2012 TO: 9/30/2012

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: $9.70
PIECE RATE: N/A

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:
This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior experience working in a vineyard handling both manual and machine tasks associated with commodity production and harvest activities. Workers must be able to perform manual as well as mechanized activities with accuracy and efficiency.

Performs a variety of tasks under supervision in vineyard/winery operation. Primary tasks are grape production and agricultural activities, including planting and cultivating vines and harvesting grapes. Performs vineyard canopy management to permit light and air to circulate around grapevines, including thinning fruit and removing shoots and vines. Performs vineyard maintenance activities, such as weed control with mowers and chemicals. Sprays vines and fruit with herbicides, pesticides and fungicides. Installs and maintains vine trellises and ties vines to trellises. May load and unload trucks, install irrigation equipment and clean equipment. Assists in moving harvested fruit from field to processing area. May perform general tasks relative to vineyard and winery operation when work in vineyard is not available.

Workers must be prepared to work outdoors in cold weather. Work will take place when the temperatures exceed 10 degrees F. unless the wind chill factor is +10 degrees F. or colder. Workers will be expected to work in light snow. Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations.

Work may also include mechanized field work using power equipment. By way of example and not limitation power equipment may include tractors, planters, sprayers, cultivators and other equipment. Workers will be expected to be able to operate agricultural equipment with or

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION AGENCIA

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

1. NUMBERO DE LA ORDER: 2633917

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Barboursville Winery, Inc.

3. LUGAR Y DIRECCION DEL EMPLEADOR:
(See ES 338)
17655 Winery Road , Barboursville, VA 22923
Desde la Rt. 29, tomar 33 East hacia la derecha en Rt. 20 (Old Barboursville Rd). siga hacia la izquierda en la calle Governor Barbour St. (Rt. 678). Avanzar 1 milla, voltear a la derecha en Vineyard Road y a la después a la derecha en Winery Road y proceda a entrar al viñedo.

4. PERIODO DE EMPLEO:
DEL: 03/03/2012 AI: 9/30/2012

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

6. PAGO: Viernes / semanalmente
SUELDO POR HORA: $9.70
PAGA POR UNIDAD: N/A

7. LABORES A DESEMPENAR EN EL TRABAJO:
El trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia previa verificable trabajando en un viñedo manejando trabajos manuales y mecanizados asociados con la comodidad de las actividades de producción y cosecha. Los trabajadores deberán desarrollar actividades manuales y mecanizadas con exactitud y eficiencia.

Desarrolla una variedad de trabajos bajo la supervisión para la operación de un viñedo/bodega. Los trabajos principales son la producción de la uva y actividades agrícolas, incluyendo la siembra y cultivo de los viñedos y cosecha de la uva. Desarrolla el manejo del dosel que permita que la luz y el aire circulen alrededor del viñedo, incluyendo aclare amiento y remoción de brotes y viñedo. Desarrolla actividades de mantenimiento, como control de hierbas con cortadoras y químicos. Rocía la vida y la fruta con herbicidas, pesticidas y fungicidas. Instala y mantiene enrejados de la vida y ata las vides a las rejas. Puede cargar y descargar, instala el equipo de irrigación y equipo de limpieza. Ayuda en mover la fruta cosechada del campo al área de proceso. Puede desarrollar trabajos generales relacionados al viñedo y bodega cuando no haya trabajo en el viñedo.

Los trabajadores deberán estar preparados para trabajar afuera en el frio. El trabajo se efectuará cuando las temperaturas exceden a los 10 grados F a menos que los factores del viento sean de +10 grados F o más frío. Se espera que los trabajadores laboren con poca nieve. Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. Las alergias a solidago, ambrosía, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables.

without direction.

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 vineyard farmworker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish affirmative job references from recent employers operating comparable operations establishing acceptable previous experience. Successful applicants will be subject to a trial period of up to five days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance during the trial period is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

All domestic and/or nonresident seasonal workers employed pursuant to this job order who satisfactorily completed the previous crop season may be compensated above the stated hourly wage rate. The decision to pay above the stated prevailing hourly rate will be made by the employer, at his sole discretion, and will be based on factors including the recipient's performance 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.

Three months of previous verifiable experience required in the job described. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs.

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

9. HOUSING CAN ACCOMMODATE 13 PERSONS.
13 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

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

El trabajo puede incluir trabajo mecanizado con equipo de poder. Por ejemplo y no limitado a equipo de poder que puede incluir tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras y otros equipos. Se espera que los trabajadores sean capaces de operar equipo agrícola con o sin dirección.

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 empleado vinicultor de campo con experiencia deberán estar disponible para el periodo requerido por el empleador. Los solicitantes deberán tener buenas referencias de empleadores recientes en trabajos comprables estableciendo experiencia previa. Los solicitantes exitosos estarán sujetos a una prueba de 5 días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el período de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será dado como terminad.

Todos los trabajadores domésticos y/o no residentes de temporada que busquen el trabajo que cumplan satisfactoriamente la estación de cosecha anterior pueden ser compensados con arriba por encima de la tarifa de salario indicada por hora. La decisión del pago antes mencionado será hecha por el empleador, a su propia discreción, y se basará en los factores que incluyen el desempeño y permanencia del empleado.

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, 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.

Se requiere de tres meses de experiencia comprobable para el trabajo descrito. Se requiere trabajar el sábado. Debe levantar/cargar 60 libras.

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

9. VIVENDA DISPONIBLE PARA 13 PERSONAS.
13 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

notifies this job service of a later starting date by 2/14/12.

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

Virginia Employment Commission
(434) 984-7640
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22906

During the period of 2/15/12 - 2/21/12.
Any Job Service office will assist you in doing this. ☐

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 2/14/12.
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
(434) 984-7640
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22906

Durante el periodo el 2/15/12 al 2/21/12.
Cualquier Oficina del Servicio de Empleos le asistira en hacerto.