

U.S. Department of Labor  
Employment and Training Administration

AG Labor- 105662

2016-232

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 Agrícolas y Procesamiento de Alimentos

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

<b>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):</b> AG LABOR LLC 1509 N JOHNSON ST PLANT CITY, FL 33563  IN CARE OF: MONICA SAAVEDRA 1931 GA HWY 32 E DOUGLAS, GA 31533		<b>Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY</b> <b>Números 4 a 8 para USO ESTATAL</b>	
<b>a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador:</b> [REDACTED]		<b>4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial:</b> 45-2092.	<b>5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:</b> FL 10308431
<b>b) Telephone Number / Número de Teléfono:</b> (813) 699-9932		<b>a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional</b> <b>FARM WORKERS AND LABORERS, Crop</b>	
<b>c) Fax Number / Número de Fax:</b> N/A		<b>6. Address of Order Holding Office:</b> Florida Department of Economic Opportunity Alien Labor Certification Unit: H-2A MSC G-300, Caldwell Building 107 East Madison Street Tallahassee, FL 32399-4140 <b>a. Name of Local Office Representative and direct dial telephone number:</b> Kathy W. Wilson, 850-921-3368	
<b>d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:</b> aglaborllc@gmail.com		<b>7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:</b> 9-16-16	
<b>2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo:</b> <small>The fields are located in Hillsborough County in Plant City, Dover, and Lithia, Florida Los campos están localizados en el condado de Hillsborough County en Plant City, FL y Dover, FL</small> 202 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 3306 N Wilder Rd Plant City, FL 33563 3910 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 5004 E Knights Griffin Rd, Plant City, FL 33565 4404 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 9211 Kathleen Rd Lakeland, FL 33810 4550 SB Merriam Rd Lakeland, FL 33810 3838 Fancy Farms Rd Plant City, FL 33566 5212 Drane Field Rd Plant City, FL 33566 1109 Futch Loop Plant City, FL 33566 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 12929 Hobson Simmons Road, Lithia, FL 33547		<b>8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo:</b> 1-30-2017	
<b>3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:</b> 4. 2702 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33562 2706 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33562 Ranch Camp Loop Plant City, FL 33565 102 Keysville Rd Lithia, FL 33547 5421 E Highway 60 Dover, FL 33527  Description of Housing / Descripción de la vivienda: <u>SEE PERMIT FOR DESCRIPTION (S)</u>		<b>9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo:</b> From / Desde: 11/21/2016 To / Hasta: 04/10/2017	
		<b>10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:</b> 70	
		<b>11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total:35</b> Sunday / Domingo 0 Thursday / Jueves 6 Monday / Lunes 6 Friday / Viernes 6 Tuesday / Martes 6 Saturday / Sábado 5 Wednesday / Miércoles 6	
		<b>12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par a las diferentes actividades de la temporada:</b> 7 a.m. - 2 p.m.	
		<b>13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de:</b> Employer / Empleador: Yes / Si <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> <b>RECEIVED</b> SEP - 9 2016 ETA-790 APPROVED DEO, FOREIGN LABOR CERTIFICATION BY: [Signature] ON: 9/16/16	

Alien Labor Certification

Employer will provide free housing and convenient cooking kitchen facilities to workers living in the employer provided housing which will enable workers to prepare their own meals. Employer will also provide free transportation for the workers to and from laundry facility and food store once per week. Housing will meet local, state and federal requirements. Family housing is not available and the provision of family housing is not a prevailing practice in the area of intended employment.

*El empleador proporcionara vivienda sin costo e instalaciones de cocina y convenientes gratis para los trabajadores viviendo en la vivienda proporcionada por el empleador las cuales permitan que los trabajadores preparen su propia comida. El empleador también proporcionara transportación gratis a todos los trabajadores a la lavandería y a la tienda de comida una vez por semana. Las viviendas cuenta con los permisos y requerimientos locales, estatales y federales. familiares no están disponibles y la provisión de vivienda familiar no es practica predominante en el área del empleo destinado.*

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 / Veá las instrucciones para más detalles.

All referrals are to be directed to Vanessa Duran (912) 850-4695. Collect calls will not be accepted. Walk-in applications will be accepted for interview, office hours are Monday - Friday from 10:00am - 12:00pm and 1:00pm - 2:30pm. Because of prior problems with invalid social security numbers: all applicants should be advised that, after being hired, all worker's social security will be verified by the social security administration. All local and intrastate applicants may apply direct to employer. All interstate applicants are encouraged but not required to first contact the Job Order holding office prior to contacting the employer for any updated information regarding the job prior referral. For referrals from beyond normal commuting distance, an application may be sent to employer or a telephone interview may be requested.

The employer will contact applicants who have submitted an application by phone to conduct an interview. Prior to referral, each worker should either read or have read to them a copy of the Job Offer and that they understand all terms and conditions of employment as noted in the order. All workers should also be advised that they will be expected to work for the total period of employment as noted in the Job offer and should be available to work in any one of the listed activities at the discretion of the employer and workers must have transportation to the job site.

Referred and walk-in applicants should bring with them original documentation of identity and employment eligibility documents (original documents only), sufficient to complete the I-9 Form. All workers from within normal commuting distance recruited against this job order will not be provided housing and transportation.

Todas las referencias deberán ser dirigidas a Vanessa Duran (912) 850-4695. No se aceptan llamadas por cobrar. El horario de oficina es de 10:00 a.m. a 12:00 p.m. y 1:00pm a 2:30pm de lunes a viernes. Debido a problemas anteriores con números de seguro social no válidos, se les avisa a todos los solicitantes que después de haber sido contratados, los seguros sociales serán verificados con la oficina de administración del seguro social. Todos los solicitantes locales e interestatales pueden aplicar directamente con el empleador. Todos los solicitantes interesados son animados, pero no requeridos de contactar la oficina de orden de trabajo primero antes de comunicarse con el empleador para cualquier información actualizada referente al trabajo antes de la referencia. Para todas las referencias más allá de una distancia normal, una aplicación puede ser enviada al empleador o se puede solicitar una entrevista telefónica. El empleador se comunicará con los solicitantes quienes hayan sometido una aplicación por teléfono para hacer la entrevista.

Antes de la referencia, cada trabajador deberá leer o que se les lea la oferta de trabajo y deben entender los términos y las condiciones como notado en la orden. Se les avisa a todos los trabajadores que se espera que trabajen todo el período de empleo como notado en la oferta de trabajo y que deben estar disponibles para trabajar en cualquiera de las actividades listadas a la discreción del empleador y deben de tener transporte al sitio de trabajo.

Referencias y solicitantes que entran sin cita deberán traer documentación original de identificación y documentos de elegibilidad (documentos originales solamente), suficientes para completar la Forma I-9. Los trabajadores reclutados dentro de una distancia normal contra la orden de trabajo no se les proveerá albergue ni transporte.

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

DUTIES REQUIRED: TO HARVEST, GATHER, COUNT, STACKING AND PACKAGE: STRAWBERRY, VEGETABLES, BLUEBERRY, CANTALOUPE AND SQUASH. OTHER DUTIES MAY INCLUDE FIELD AND CAMP SANITATION, MAINTENANCE, LOADING, UNLOADING, LAYING PLASTIC, INSTALL-MAINTENANCE HOOKING UP IRRIGATION, PLANTING, PRUNING, CUTTING-TRIMMING, WEEDING, PULLING PLASTIC/D RIP-TAPE AND GENERAL FARM LABOR. THIS WILL BE DONE UNDER EXTREME WEATHER CONDITION, HEAVY BENDING, STOOPING AND LIFTING WILL BE INVOLVED ON A DAILY BASIS. RANDOM DRUG TESTING WILL BE POST HIRE AT EMPLOYERS EXPENSE. 30 DAYS OF VERIFIABLE FARM WORK EXPERIENCE WILL BE REQUIRED. SEE ATTACHMENT.

Funciones Requeridas: Para cosechar, recolectar, contar eslabar y empaclar: Fresa, Chile Dulce y Pico de, Arandano, Melón y Calabaza, otras funciones pueden incluir saneamiento del campo, mantenimiento, carga y descarga, instalar plástico, instalar y mantener sistema de riego, plantar, podar, cortar-recortar, deshierbar, remover plástico y cinta de goteo y labor general de campo. Esto se hará en condiciones meteorológicas extremas, flexión pesada, agacharse y levantarse estarán involucrados a diario. Pruebas aleatorias de droga se harán bajo el costo del empleador. Se requiere 30 días de experiencia verificable en trabajo de campo.

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

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 52 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 / Inclinandose o agachándose con frecuencia  
☒ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)							
Crop Activities	Hourly Wage	Piece Rate / Unit(s)	Special Pay (bonus, etc.)	Deductions*	Yes/Sl	No	Pay Period / Período de Pago
Cultivos	Salario por Hora	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			/ /
TO HARVEST, GATHER, COUNT, STACKING AND PACKAGE: STRAWBERRY, VEGATALES, BLUEBERRY, CANTALOUPE AND SQUASH	10.70	SEE ATTASMENTS FOR PIECE RATE FOR DISCRPTIONS OF STRAWBERRY PROCESSING CUTTING HARVESTING	NONE	Social Security / Seguro Social	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weekly / Semanal 1
				Federal Tax / Impuestos Federales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				State Tax / Impuestos Estatales	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bi-weekly/ Quincenal <input type="checkbox"/>

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

**EARNING RECORDS WILL BE MAINTAINED WITH ACCORDANCE 655-122 (J) THOUGH (M). THE EMPLOYER WILL FURNISH EACH WORKER AN EARNING STATEMENT ON OR BEFORE EACH PAY PERIOD MEETING THE REQUIRMENT AT 655.122(K)**

**SEE ATTACHMENT #18**

#### 19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

For workers hired from beyond normal commuting distance, after completion of 50 percent of the work contract period, the employer shall reimburse the worker for cost incurred by the worker for transportation and daily subsistence, as required by DOL regulations, from the place from which the worker has come to work for the employer to the place of employment. The daily subsistence while in travel will be no less than \$12.09 per day without receipts and up to \$51.00 per day with receipts as a maximum amount to be reimbursed. If worker completes the work contract period, the employer will provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, came to work for the employer, or, if the worker has contracted with a subsequent employer who has not agreed in that contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the employer will provide or pay for such expenses; except that, if the worker has contracted for employment with a subsequent employer who, in that contract, has agreed to pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer worksite, the employer is not required to provide or pay for such expenses.

For workers residing in the employer's housing, the employer will provide transportation between the worker's living quarters, and the employer's worksite and return without cost to the worker.

US Domestic workers not living employer supplied housing will be assigned to a crew that travels through the workers living quarters daily and/or will be provided a free parking space at the company provided housing facility closest to their home and will be provided free transportation from the employer's housing to the employer's worksite and return without cost to the worker.

**The employer assures that all employers provided transportation meets all applicable local, state and federal requirements.**

Para trabajadores que hayan sido contratados desde mas alla de una distancia de conmutación normal después de completar el 50 por ciento de trabajo del periodo de trabajo el empleador le reembolsara al trabajador los gastos que hizo de transporte y subsistencia diaria como es requerido por las reglas del Departamento del Trabajo desde el lugar donde el trabajador ha venido a trabajar para el empleador a el lugar de empleo. La subsistencia diaria durante el viaje no sera menos de \$12.09 por dia sin recibos y hasta \$51.00 por dia con recibos como la cantidad maxima de reembolso. Para determinar la cantidad apropiada de reembolso para las comidas de menos de un dia completo del camino, el empleador puede proporcionar el reembolso de trabajo del contrato. El empleador le proveera o pagara al trabajador su transporte y subsistencia diaria de lugar de empleo, descartando empleo interviniente, a donde vino a trabajar con el empleador o si el trabajador ha sido contratado con un empleador subsecuente que este es de acuerdo, basado a su contrato, de proveer o pagar la transporacion o subsistencia diaria de el sitio de trabajo del empleador al lugar de empleo del empleador. En consecuencia el empleador proveera o pagara por dichos gastos, al menos que el trabajador haya contratado empleo con un empleador subsecuente quien en su contrato esta de acuerdo en pagar por la transporacion y subsistencia diaria de lugar de empleo al lugar de empleo con el empleador subsecuente. En ese entonces el empleador no es requerido pagar dichos gastos.

Para los trabajadores viviendo en la vivienda proporcionada por el empleador, el empleador les proveera transporacion de sus viviendas al sitio de trabajo y de regreso sin ningun costo alguno al trabajador.

Los trabajadores Domesticos estadounidenses que no viven en la vivienda proveida por el Empleador seran asignados a un grupo que viaje por su residencia diariamente y/o sera proveido un estacionamiento gratis en la vivienda proporcionada por la compania mas cercana a su casa. Al trabajador estadounidense se le proporcionara transporte gratis de la instalacion de la vivienda del empleador al sitio de trabajo del empleador y de regreso gratis al trabajador.

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

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

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

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

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

Yes/Si ☒ No ☐

24. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None".) / Enumere todos los acuerdos o convenios hechos con los propietarios del establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno".)

NONE

NINGUNO

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

NONE

NINGUNO

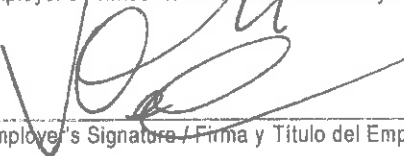
26. Is this job order to be placed in connection with a future Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers? / ¿Esta orden de empleo ha sido puesta en conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/S ☒ 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.

VANESSA DURAN (OWNER)

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



Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

09/08/2016

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.

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

Workers will perform assigned duties as instructed by their supervisor. Duties may vary from time to time. In order to perform this kind of work, worker must be able to work outside for at least 6 hours a day in all kinds of wheatear and be in possession of the requisite physical strength and endurance to repeat the picking process rapidly, working quickly and skillfully with their hands.

The first 7 working (business) days of employment are considered as an introductory period as set forth in the Company Employee Handbook. This will be time to learn and understand tasks involved in the job position your co-worker and the farm manager and Supervisors. During this time Company will evaluate the workers suitability for employment and the worker can evaluate the Company as well.

**Assist in Plastic Laying:** Workers will hold plastic at end of row as machine moves down row unrolling plastic. Workers will even up ends of row with a shovel to make them straight, also will clean out ditches at end of row. Unload plastic and drip-tape from truck and load plastic and drip-tape on field machine as needed. May be instructed to remove or reinstall rain bird.

**Drip-tape Hook Up:** Workers will be required to cut drip-tape at end of bed as instructed and hook up drip-tape to main water line.

**Strawberry Planting:** While carrying a bag of strawberry plants, worker will walk down row, while bending, and place one or two plants into each hole in the plastic as instructed and firm dirt around plant.

**Hand-Harvesting Strawberries:** Each worker will be assigned a picking badge for identification to the workers employment number. The worker will keep the picking badge throughout the work day. Each worker must place a pre-printed numeric sticker to each box. The numeric sticker roll will assigned to the worker by the supervisor. Packed boxes will not be accepted with the sticker. Workers will move down to the assigned rows picking all ripe berries, grading berries in the field while harvesting, taking care to sort and pack containers by size, shape, color, quality and quantity as directed by the supervisor. Each worker must pick the plants clean of all ripe fruit, sort and pack all good berries into specified containers within the box, according to very high quality standards set forth in the company food safety policy and standard operation procedures. Bad berries will be packed or disposed of as determined by the supervisor. Each worker shall handle berries carefully to avoid bruising. Bruising will be weaken the berry. Each harvesting worker is expected to move with the crew from row to row to maintain the efficiency level. Upon completion of each box picked, the worker will take his/her completed box to the crate shed to be viewed for grade, palletized and receive credit on his/her picking badge. Any containers that are over under packed will be returned to the worker for repacking. Upon completion of the assigned row, the worker will move to the next vacant row to be picked. Harvester may receive disciplinary notice if quality continues to be an issue. At the end of the workday, workers will keep picking badge for the next work day.

**Hand-Harvesting Processing Strawberries:** Each worker will be assigned a picking badge for identification to the workers employment number. The worker will keep the picking badge throughout the work day. As instructed by the supervisor, worker will move down picking all ripe strawberries and discarding any bad berries that show evidence of rot or insect damage. Worker will be instructed by the supervisor to remove the cap of the strawberry with the aid of a slicking tool that is attached to the worker's picking cart. Worker will pick the berry, slide it across slicer to remove cap. Uncapped berry should go into harvesting bucket, weighing approximately 20 pounds, when full, buckets are then taken to crate shed at the end of the row and new bucket is obtained. At the end of the workday, workers will keep picking badge for the next work day.

**Hand Harvesting Juice Strawberries:** Each worker will be assigned a picking badge for identification to the workers employment number. The workers will keep the picking badge throughout the work day. As instructed by the supervisor, workers will move down picking all ripe strawberries and discarding any bad berries that shown evidence of rot or insect damage. Berry should go into harvesting bucket weighing approximately 20 pounds, when full. Buckets are taken to crate shed at the end of the row and new bucket is obtained. At the end of the workday, workers will keep badge for the next work day.

**Blueberry Harvesting:** Each worker will be assigned a picking badge for identification and for clocking in and out during the workday. the worker will keep the picking badge throughout the workday. Each worker will be given 1-2 buckets. Workers will move down assigned rows picking all ripe berries, placing them in buckets. Once full, each bucket weights approximately 8lbs. When buckets are filled, the worker will immediately carry the bucket to the picking wagon. At the picking wagon, workers will dump each filled bucket into a lug where the worker will sort though the harvested berries and remove any berries that do not meet the company's quality/food safety standards. Each lug will then be inspected by the worker's supervisor to see if worker is following the companies operating procedures and quality control requirements. The worker will be returned to the worker to be re-grade. Workers may also be required to field pack blueberries into clam shells at the picking wagon. Harvester may receive disciplinary notice if quality continues to be an issue. At the end of the workday, workers will present their picking badge to the Supervisor to clock out and to get credit for the full amount of production that the worker picked during the day.

**Cantaloupe Planting:** As instructed, worker will move down row placing two (2) seeds in each hole firmly packing dirt in hole.

**Squash Planting:** As instructed, move down row placing two (2) seeds in each hole firmly packing dirt hole.

**Squash Harvest:** As instructed, worker will move down assigned row and pick proper size, shape and color of squash, place into bucket. When full, take to crate shed, receive credit on his/her identification badge and obtain empty bucket.

**Vegetables Planting:** As instructed, workers will be assigned a bag of plants. worker will walk down row, carrying the bag and place one or two plants into each hole in the plastic.

**Vegetables Harvest:** As instructed, worker will move down assigned row and pick proper size, shape and color of vegetable, place into bucket. When full, take to crate shed, receive credit on his/her identification badge and obtain empty bucket.

**Blueberry Farm Clean-Up:** Workers will be required to perform miscellaneous blueberry farm clean-up work. These activities include pruning, repair and/or replace irrigation equipment, removal of debris and other general blueberry farm clean-up work is required.

**Cutting-trimming strawberry plants:** Worker will walk down row as instructed and cut/trim runners, leaves and brooms, as directed from each strawberry plant as necessary.

**Wedding:** Workers will remove weeds by use of a hoe/pickaxe from walk-way and remove all weeds growing around plants by hand. Workers will remove weeds from the growing area by raking piles of debris and dispose of its as directed by the supervisor.

**Plastic and drip-tape removal:** Unhook drip-tape from main water line, walk down row while pulling drip-tape up and pulling plastics down the bed until it is completely removed. Remove plastics by pulling plastics up, take removed plastics and drip-tape to proper disposal or burning station, as instructed by the supervisor, located at the end of the row.

**General Farm Labor:** Some of the work required from the worker to be performed that us incidental to farming crops listed in this application may be described as performing hand cultivation duties, weeding or hoeing crops, cleaning, repairing seed beds and racks, setting up and moving irrigation pipes and equipment.

The employer will provide the tools necessary to perform the described job duties without charge to the worker. The employer will charge to the workers for reasonable costs related to the worker's refusal or negligent failure to return the tools or due to such worker's willful damage or destruction of the tools.

**Sanitation Requirements:** For food and general safety purposes, all workers will be required and expected to follow common sanitary practices at all times. This particularly critical when working in agricultural crops for human consumption. Employees are required to cleanse their hands by washing them thoroughly with soap and water after using the bathroom and before entering the fields. All workers must report all injuries and illnesses disease or illness. Workers shall report immediately any cuts or abrasions that cause open bleeding. No tobacco, food, gum, candy, drink (other than water) or medication is allowed while working in the field. No jewelry, watches or fingernails longer than 1/8" are allowed. No open toe shoes or sandals are permitted. Glass bottles, drinking glasses, or any item made from glass are prohibited in the field. Improper hygiene will not be tolerated. Throw the used bathroom tissue into the toilet every time, the flush the toilet. Keep restrooms, rest areas and portable facilities in the field clean for others.

**General Conditions:** On the first work day, the employer will provide specific instructions and/or training (up to 1 hour) in the proper way to perform the crop activity. Thereafter, the worker will be expected to perform the task with diligence as instructed. By the beginning of the second working day (6 hours of work completed), workers will be expected to keep up with fellow workers, not to adversely affect the productivity of the other workers, and to perform the work in a manner specified by the employer and described herein. After the one-day (6 hour) training and acclimation period, workers who fail to meet this standard and/or fail to perform the work in the manner specified may be terminated.

**Los primeros 7 días laborales (de negocio) de empleo son considerados como un periodo introductorio como se indica en el manual del empleado de la compañía. Esto será el tiempo para aprender y entender las tareas que se le proporcionen en su puesto de trabajo, sus compañeros de trabajo, capataz y supervisores. Durante este tiempo la compañía evaluará el acomodamiento de los trabajadores para el empleo y el trabajador también puede evaluar la compañía.**

**Asistencia en instalar plástico:** Los trabajadores sujetarán el plástico al final del camino como se vaya moviendo la máquina e ir desenrollando el plástico. Los trabajadores emparejarán al final de la fila con una pala para hacerlos directos, también expulsarán o limpiarán por completo las zanjas al final de la fila. Descargar plástico y cinta de goteo del camión y cargarlos a la máquina como sea necesario. Puede recibir instrucciones de remover o instalar pajaros de riego.

**Enganchar cinta de goteo:** Los trabajadores serán requeridos a cortar la cinta de goteo al final de la cama como sea instruido y engancharla a la línea de suministro de agua.

**Siembra de Fresa:** Se llevará una bolsa con plantas de fresa, el trabajador ira por los caminos flexionándose para plantar una o dos plantas dentro de cada hoyo en el plástico como sea instruido y poner tierra firme alrededor de la planta.

**Cosechas de fresas a mano:** Asignarán a cada trabajador una tarjeta de recolección de identificación con el número de empleado a cada trabajador. El trabajador guardará la tarjeta de recolección a lo largo del día de trabajo. Cada trabajador debe colocar una etiqueta adhesiva numérica pre impresa a cada caja. El rollo de etiqueta adhesiva será asignado al trabajador por el supervisor. Las cajas embaladas no se aceptarán sin la etiqueta adhesiva. Los trabajadores caminarán por las filas asignadas y escogerán todas las vallas maduras, clasificando bayas en el camino mientras están cosechando, teniendo cuidado para clasificar y embalar contenedores por tamaño, forma, color, calidad y cantidad como dirigido por el supervisor. Cada trabajador debe dejar las plantas limpias de toda la fruta madura, clasificar y embalar bien todas las vallas en un contenedor especificado dentro de la caja, siguiendo los estándares altos de calidad establecidos en la política de seguridad alimentaria y procedimientos operativos de la compañía. Bayas malas serán embaladas o desechadas según determine el supervisor. Cada trabajador deberá manejar las vallas con cuidado para evitar magulladuras. Moretones debilitará la baya. Se espera que cada trabajador se mantenga al mismo ritmo con el resto del equipo de fila para mantener el nivel de eficiencia. Al finalizar cada caja elegida, el trabajador llevará su caja terminada al cobertizo para ser calificado, paletizado y recibir crédito en su tarjeta de identificación. Cualquier contenedor que no esté completamente lleno se devolverá al trabajador para que lo re empaque. Al terminar la fila asignada, el trabajador pasará a la siguiente fila vacía para ser recogidas. Los cosechadores pueden recibir aviso disciplinario si la calidad sigue siendo un problema. Al final de la jornada laboral, los trabajadores mantendrán la tarjeta de identificación para el próximo día de trabajo.

**Cosechas de fresas a mano para ser procesadas:** Asignarán a cada trabajador una tarjeta de recolección de identificación con el número de empleado a cada trabajador. El trabajador guardará la tarjeta de recolección a lo largo del día de trabajo. Siguiendo las instrucciones del supervisor, el trabajador moverá por la hielera recogiendo todas las fresas maduras y descartando cualquier baya que muestre evidencia de pudrición o daños causados por insectos. El trabajador elegirá las vallas, cortará para remover la tapa. Las vallas que sean destapadas deberán ir a la cubeta, pesando aproximadamente 20 libras cuando está llena. Las cubetas después son llevadas al cajón a final de la hielera donde se les entregará una cubeta nueva. Al final de la jornada laboral, los trabajadores mantendrán la tarjeta de identificación para el próximo día de trabajo.

**Cosechas de fresas a mano para jugo:** Asignarán a cada trabajador una tarjeta de recolección de identificación con el número de empleado a cada trabajador. El trabajador guardará la tarjeta de recolección a lo largo del día de trabajo. Siguiendo las instrucciones del supervisor, el trabajador moverá por la hielera recogiendo todas las fresas maduras y descartando cualquier baya que muestre evidencia de pudrición o daños causados por insectos. El trabajador elegirá las vallas, cortará para remover la tapa. Las vallas que sean destapadas deberán ir a la cubeta, pesando aproximadamente 20 libras cuando está llena. Las cubetas después son llevadas al cajón a final de la hielera donde se les entregará una cubeta nueva. Al final de la jornada laboral, los trabajadores mantendrán la tarjeta de identificación para el próximo día de trabajo.

**Cosecha de Arándanos a mano (blueberry):** A cada trabajador se le asignará una tarjeta para propósitos de identificación la cual utilizarán para registrar su tiempo al entrar y salir del trabajo durante el día. El Trabajador deberá tener su tarjeta en todo momento durante el transcurso del día. A cada trabajador se le dará 1 o 2 cubetas. El trabajador se moverá por la hilera asignada cosechando las vallas maduras, echándolas en las cubetas. Cuando esté llena, cada cubeta debe pesar aproximadamente 6 libras. Cuando se llenen las cubetas, el trabajador inmediatamente llevará la cubeta a la galera de cosecha. En la galera de cosecha, los trabajadores echarán cada cubeta llena dentro de una caja donde el trabajador revisará las vallas cosechadas por el supervisor del trabajador para ver si el trabajador está siguiendo los procedimientos de operación de la compañía y los requerimientos del control de calidad. Cada trabajador recibirá crédito por cada caja cosechada cuando el supervisor haya inspeccionado y aprobado la caja. Cualquier caja que no sea aprobada será regresada al trabajador para ser revisada. También se les puede requerir a los trabajadores que empaqueten los arándanos en el campo. El cosechador puede recibir aviso disciplinario si la calidad continuamente es una cuestión. Al término del día, los trabajadores presentarán su tarjeta de identificación al supervisor para registrar su salida y recibir crédito por la cantidad total de producción que el trabajador cosecho durante el día.

**Siembra de Melon:** Como el trabajador sea instruido se flexionará hacia abajo para poner dos semillas en cada hoyo y se cubrirá firmemente con tierra.

**Siembra de Calabaza:** Como el trabajador sea instruido se flexionará hacia abajo para poner dos semillas en cada hoyo y se cubrirá firmemente con tierra.

**Cosecha de Calabaza:** Como el trabajador sea instruido se le asignará un camino y se flexionará para recoger el tamaño, aspecto y color de calabaza correcto y colocarlo en la cubeta. Cuando se llene se entregará en el lugar asignado y obtendrá crédito en su gafete de identificación y obtendrá una cubeta vacía.

**Siembra de Vegetales:** Se llevará una bolsa con plantas, el trabajador ira por los caminos flexionándose para plantar una o dos plantas dentro de cada hoyo en el plástico como sea instruido y poner tierra firme alrededor de la planta.

**Cosecha de Vegetales:** Como el trabajador sea instruido se le asignará un camino y se flexionará para recoger el tamaño, aspecto y color de chile correcto y colocarlo en la cubeta. Cuando se llene se entregará en el lugar asignado y obtendrá crédito en su gafete de identificación y obtendrá una cubeta vacía.

**Limpieza del campo de Arándanos:** Se podría requerir a los trabajadores llevar a cabo diversos trabajos de limpieza, estas actividades incluyen podar, reparación y/o sustitución de equipos de riego, remover escombros y otra tarea general de limpieza requerida.

**Corte-recorte de plantas de fresa:** El trabajador caminará por la hilera como le asigne su supervisor y cortará/recortará los corredores, hojas y flores de cada planta como sea necesario.

**Deshierbando:** El trabajador removerá hierba con el uso de un azadón o con la mano en el camino y alrededor de la planta. Los trabajadores removerán la hierba del área



de crecimiento rastillando los montones de escombros y lo desechara como lo indique el supervisor de la granja o el supervisor del grupo.

Removiendo plástico y cinta de goteo: El trabajador desenganchara la cinta de goteo de la linea principal de agua, caminar por las filas mientras tira de la cinta de goteo y tirando el plástico, tomar los plásticos retirados y la cinta de goteo y depositarlos en los depósitos o en la estación de quemado. según las instrucciones del supervisor situado al final de la fila.

Trabajo de labor en general: Los trabajadores serán requeridos de hacer trabajos adicionales a la cosecha de los cultivos listados en esta aplicación y pueden ser descritos como cultivación a mano, deshierbando, limpiando, reparando camas, rejillas, establecer o mover irrigación, tubería y equipo.

El empleador proveerá las herramientas necesarias para realizar los deberes de trabajo descritos sin costo para el trabajador. El empleador cobrara costo razonable al trabajador por la negativa o el fracaso negligente para devolver las herramientas o debido al daño intencionado del trabajador o destrucción de las herramientas.

Debido a las disposiciones comunes de sustento donde los trabajadores vivirán sin ningún costo en una distancia corta uno del otro con supervisión residencial limitada, y debido a las consideraciones de seguridad alimentaria, el empleador hará revisión del historial de conducta criminal en todos los aplicantes que se les ofreció empleo en orden de minimizar el riesgo de que ocurra un delito entre los residentes. Por lo tanto, cualquiera o todas las ofertas de empleo estarán supeditadas a no tener antecedentes de ser ya sea un "delincuente habitual" o "delincuente violento habitual" como es definido en las Secciones 775.084(1)(a) y (b). Estatutos de la Florida, y la ausencia de convicciones de (1) un delito mayor o el intento o la conspiración para cometer un delito mayor de violencia, inclusive pero no limitados a convicciones para incendio provocado, exasperado o la agresión sexual, agravada el acoso, el robo casero a mano armada, el asalto e intención de crimen, agravado abuso de menores, el abuso agravado de un adulto mayor o el adulto discapacitado, el secuestro, el homicidio o el asesinato, y (2) las ofensas de delito menor tan descrito en Capítulos 784 (el asalto y agresión), 790 (las armas), 800 (robo), 806 (el incendio provocado y la travesura criminal), 810 (el robo casero), 812 (el robo), 856 (el estado de embriaguez), y 893 (el consumo ilegal de drogas). Estatutos de la Florida y estatutos comparables de delito menor de otras jurisdicciones.

Los Requisitos de Saneamiento: Para los propósitos alimenticios y generales de seguridad, todos los trabajadores serán requeridos y esperados a seguir comunes sanitarias oficinas de leyes en todo momento. Esto es en particular critico al trabajar en cultivos agrícolas para el consumo humano. Los empleados están obligados a limpiar sus manos limpiándolas con jabón y agua completamente después de usar el baño y antes de entrar en los campos. Todos los trabajadores deben reportar cualquier lesión y enfermedades para su empleador. También reportar cualquier enfermedad transmisible como la diarrea, o alguna otra enfermedad contagiosa. Los trabajadores reportaran inmediatamente alguna herida o cualquiera abrasión que cause sangrado continuo. No se permite tabaco, ninguna comida, ningún pegamento, ningún chicle, ninguna bebida (aparte de agua) o medicación al trabajar en el campo. Ninguna joyería, anillos o relojes de pulsera. Ninguna de las uñas más larga de 1/8" es admitida. Ningún zapato abierto o sandalias están permitidas. Botellas de vidrio, bebiendo anteojos, o cualquier artículo de vaso están permitidos. La higiene impropia no será tolerada. Eche el papel higiénico usado dentro del inodoro todo el tiempo, después bájele al escusado. Mantenga los cuartos de baño, áreas de descanso en la carretera y facilidades portátiles en el campo por completo para otros.

Las condiciones generales: En el primer día de trabajo, el empleador proveerá instrucciones específicas y/o entrenamiento (hasta 1 hora) de forma adecuada para realizar la actividad del cultivo. Después, el trabajador estará condicionado a realizar la tarea con diligencia como fue instruida. Para el comienzo del segundo día de trabajo (6 horas de trabajo completadas), los trabajadores estarán condicionados a ir parejos con sus compañeros de trabajo, pero no adversamente afectar la productividad de los otros trabajadores, y realizar el trabajo de la manera especificada por el empleador y descrito anteriormente. Después del primer día de trabajo (6 Horas) de entrenamiento y el periodo de aclimatación, trabajadores que no cumplan con el estándar establecido y/o no ejecute el trabajo de la forma especificada podrian ser despedidos.

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

a. Activity/Actividad	Pay Rate/Tarifa de Pago	
Strawberry Planting	\$10.00 per 1,000 plants in single hole or \$10.70 per hour	
	\$12.00 per 1,000 double plants per hole or \$10.70 per hour	
Siembra de Fresa	\$10.00 por 1,000 plantas sencilla por hueco o \$10.70 por hora	
	\$12.00 por 1,000 plantas dobles por hueco o \$10.70 por hora	
Strawberry Harvesting or \$10.70/hour	\$1.50 per 8x1,4x2 or 2x4 clamshell flat, approx. 8lbs and up depending upon condition	
Cosecha de Fresa	\$1.50 por caja de 8x1, 4x2 o 2x4 aprox. 8 libras o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora	
Strawberry Harvesting	\$1.70 and up per 12x1 clam shell, approx. 12 lbs and up depending upon condition or \$10.70/hour	
Cosecha de Fresa	\$1.70 por caja de 12x1, aprox. 12 libras o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora	hora
Harvesting processing Strawberries	\$1.50 per tub approx. 20 lbs and up depending upon condition or \$10.70/hour	
Cosecha de fresa (proceso)	\$1.50 por recipiente aprox. 20 libras o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora	
Harvesting Juice Strawberries	\$1.50 per tub, approx. 20 lbs and up depending upon condition or \$10.70/hour	
Cosecha de fresa (Jugo)	\$1.50 por recipiente, aprox. 20 libras o mas dependiendo de la condicion o \$10.70 por hora	hora
Blueberry Harvesting	\$4.00 per bucket approx. 6lbs and up depending condition or \$10.70/hour	
Cosecha de Arándano	\$4.00 por cubeta aprox. 6 libras o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora	
Vegetables Harvesting	\$0.50 per 5 gallon bucket and up upon depending condition or \$10.70/hour	
Cosecha de Vegetales	\$0.50 por cubeta de 5 galones o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora	
Squash Harvesting	\$0.50 per 5gallon bucket and up upon depending condition or \$10.70/hour	
Cosecha de Calabaza	\$0.50 por cubeta de 5galones o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora	
\$10.70 per hour		
Siembra de Melon	\$10.70 por hora	
Squash Planting	\$10.70 per hour	
Siembra de Calabaza	\$10.70 por hora	
Vegetables Planting	\$10.70 per hour	
Siembra de Vegetales	\$10.70 por hora	
Assit in Laying Plastic	\$10.70 per hour	
Ayuda en Instalar Plastico	\$10.70 por hora	
Cutting-Trimming	\$10.70 per hour	
Cortando y Recortando	\$10.70 por hora	
Weeding	\$10.70 per hour	
Deshierbando	\$10.70 por hora	
Plastic and drip-tape removal	\$10.70 per hour	
Removiendo plástico y cinta de goteo	\$10.70 por hora	
General Farm Labor	\$10.70 per hour	
Labor en General en campo	\$10.70 por hora	

a. Please note that if the worker is paid a piece rate for any of these activities, the worker will be guaranteed the pay rate that is the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed-upon collective bargaining wage, or the federal or State minimum wage, except where a special procedure is approved for an occupation or specific class of agricultural employment.

b. Most of the jobs associated with this employment are paid by the piece rate, however, \$10.70 per hour or a higher prevailing wage rate, if applicable, is guaranteed as a minimum for all hours worked during a pay period. If the worker's total pay for the pay period from piece-rate earnings and hourly wages divided by his total hours worked during that pay period results in average hourly earnings of less than the guaranteed hourly rate, the worker will be provided build-up pay to guaranteed minimum hourly rate. Employees working under the piece rate system will be required to average not less than the state or federal minimum wage at the end of the first work week.

c. The employer will make the following deductions: FICA taxes, income tax, cash advances, overpayment of wages; and charges for any loss to the employer due to the worker's damage or loss of equipment or housing items where it is shown that the worker is responsible, any other deduction expressly authorized by the worker in writing. No state income tax will be deducted.

e. 3/4 work guarantee: The employer will guarantee to offer worker employment for at least three-fourths of the workdays of the total periods during which the worker contract and all extensions thereof are in effect, beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment and ending on the expiration date specified in the work or in its extensions, if any. If the employer affords the worker during the total work contract period less employment than that required under this work guarantee, the employer shall pay such worker the amount which the worker would have earned had the worker, in fact worked for the guaranteed number of days. For purposes of this guarantee, a workday shall mean the number of hours in a workday as stated in this job order and shall exclude the worker's Sabbath and federal holiday. A worker may be offered more than the specified hours if work shall not be required to work for more the number of hours specified in this job order for a workday, or on the worker's Sabbath or federal holiday. In determining whether the guarantee of employment has been met, any hours which the worker fails to work during a work day when the worker is afforded the opportunity to do so by the employer and hour of work performed, shall be counted in calculating the employment guarantee. The employment guarantee be abated by the employer before the expiration date specified in the work contract for reasons beyond the employer's control due to an Act of God and the employer may terminate the work contract. The work guarantee will also void from the beginning should the worker abandon or quit this employment before the end of the contract period or in the event the worker is termination for lawful job related reason. The employer will not be liable for payment of the work guarantee with respect to an H-2A worker whom the Regional Administrator certifies is displaced because of the employer's compliance with the 50 percent rule.

f. Pay period will be weekly.

g. The employer will provide workers referred through the interstate system 35 hours of work for the beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need by notifying the local Job Service office no later than 10 days before the date of need. If the employer fails to notify the order-holding office, then the employer shall pay an eligible worker referred through the clearance system \$10.70 per hour for the first 35 hours starting with the originally anticipated date of need (35 hours @ \$10.70 = \$374.50). The employer will require worker to perform alternative work if the guarantee cited in this section is invoked. If worker referred fails to notify the order-holding office of continued interest in the job at least 5 days before date of need, worker will be disqualified from the above-mentioned assurance.

h. The employer assures that accurate and adequate records will be kept, and that authorized representatives of the State of Labor, the worker and worker representative will be given access to the records of the worker's earnings.

a. Por favor noten que si al trabajador se le va a pagar por destajo por cualquiera de estas actividades, al trabajador se le va a garantizar la tarifa de paga más alta de la tasa de pago de efecto adverso, salario predominante por hora o destajo, el salario acordado colectivo, o tarifas federales o estatales de salario mínimo, excepto donde un procedimiento especial sea aprobado para una ocupación o clase específica del empleo agrícola.

b. La mayoría de los trabajadores asociados con este empleador son pagados por destajo, pero \$10.70 por hora o la tasa de pago de efecto adverso más alto, si aplica, es garantizado como mínimo por todas las horas trabajadas durante el periodo de paga. Si la paga total del trabajador por destajo y horas divididas por el total de horas trabajadas durante el periodo de paga resulta en un promedio menos que lo que se le ha garantizado por hora, al trabajador se le dará un aumento para que se le garantice lo mínimo por hora. Empleados trabajando bajo el sistema de destajo se les será requerido que tengan un promedio no menos del salario mínimo estatal y federal al término de la primera semana de trabajo.

c. El empleador hará las siguientes deducciones: Impuestos del Acto de Seguro Federal (FICA), impuestos de ingreso, prestamos en efectivo, sobre pago de Ingresos, al igual que descuentos del pago si por la negligencia del trabajador se dañan equipos de la compañía al igual que de las viviendas donde muestren que el trabajador es responsable por tales daños, y cualquier deducción que claramente sea autorizada por el trabajador por escrito. No se deducirá impuestos estatales.

d. El empleador no pagará bonos.

e. Garantía de 3/4 del trabajo: El empleador garantiza ofrecerle al trabajador trabajo por lo menos por 3/4 del día de trabajo de todo el periodo durante cuales el contrato de trabajo y todas sus extensiones de ahí en adelante estén en efecto, comenzando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar de empleo y terminando con la expiración de la fecha especificada en el contrato de trabajo o en sus extensiones, si hay alguna. Si el empleador le ofrece al trabajador durante el total del contrato de trabajo menos empleo del cual es requerido en la garantía de trabajo, el empleador le deberá pagar al trabajador la cantidad que el trabajador hubiese ganado, si en efecto, hubiese trabajando los días garantizados. Para propósitos de esta garantía, un día de trabajo significará el número de horas en un día de trabajo como dicho en la orden de trabajo y excluirá el día de descanso y los días festivos. A un trabajador se le pueden ofrecer más de las horas especificadas en un solo día, incluyendo su día de descanso y días festivos. Para propósitos de esta garantía, al trabajador no se le debe requerir que trabaje más de las horas especificadas en esta orden de trabajo en un día de trabajo, o día de descanso o días festivos. En determinar si la garantía de trabajo se ha tomado en efecto, cualquier hora que el trabajador falle a trabajar durante el día de trabajo cuando se le ha ofrecido la oportunidad de trabajar al igual que las horas de trabajo desempeñadas, serán contadas en calcular la garantía de trabajo. La garantía de trabajo puede ser disminuida por el empleador antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo por razones más allá del control del empleador debido a causas de fuerza mayor y el empleador puede terminar el contrato de trabajo. La garantía de trabajo también se puede anular desde el comienzo si el trabajador abandona o renuncia a este trabajo antes del término del periodo de contrato o en el evento que el trabajador sea terminado por razones legales relacionadas con el trabajo. El empleador no será responsable por pago de la garantía de trabajo con respecto a un trabajador H2A a quien la Administración Regional certifica esta desplazado por el acatamiento del empleador con la regla del 50 por ciento.

f. El periodo de paga será semanal.

g. El empleador le proveerá al trabajador referido a través del sistema interestatal de autorización 35 horas de trabajo comenzando con la semana de la fecha anticipada de necesidad, al menos que el empleador emita la fecha de necesidad notificando la oficina local del servicio de trabajo a no más tardar 10 días antes de la fecha de necesidad. Si el empleador no notifica a la oficina de orden, entonces el empleador deberá pagar a un trabajador elegible referido a través del sistema de aclaración \$10.70 por hora por la primera semana comenzando con la fecha de necesidad anticipada (35 horas a \$10.70 = \$374.50). El empleador le requerirá al trabajador que haga trabajo alternativo si la garantía mencionada en esta sección invocada. Si el trabajador referido no notifica a la oficina de tenencia de trabajo el interés continuo por lo menos 5 días antes de la fecha de necesidad, el trabajador será descalificado del aseguramiento antes mencionado.

h. El empleador asegura que mantendrá registros exactos y adecuados y que los representantes autorizados del Estado de Labor, el trabajador, y el representante del trabajador tendrán acceso a estos registros de las ganancias del trabajador.

#### 19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

For workers hired from beyond normal commuting distance, after completion of 50 percent of the work contract period, the employer shall reimburse the worker for cost

incurred by the worker for transportation and daily subsistence, as required by DOL regulations, from the place from which the worker has come to work for the employer to the place of employment. The daily subsistence while in travel will be no less than \$12.09 per day without receipts and up to \$51.00 per day with receipts as a maximum amount to be reimbursed. If worker completes the work contract period, the employer will provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, came to work for the employer, or, if the worker has contracted with a subsequent employer who has not agreed in that contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the employer will provide or pay for such expenses; except that, if the worker has contracted for employment with a subsequent employer who, in that contract, has agreed to pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer worksite, the employer is not required to provide or pay for such expenses.

For workers residing in the employer's housing, the employer will provide transportation between the worker's living quarters, and the employer's worksite and return without cost to the worker.

US Domestic workers not living employer supplied housing will be assigned to a crew that travels through the workers living quarters daily and/or will be provided a free parking space at the company provided housing facility closest to their home and will be provided free transportation from the employer's housing to the employer's worksite and return without cost to the worker.

The employer assures that all employers provided transportation meets all applicable local, state and federal requirements.

*Para trabajadores que hayan sido contratados desde mas allá de una distancia de conmutación normal, después de completar el 50 por ciento de trabajo del periodo de trabajo, el empleador le reembolsara al trabajador los gastos que hizo de transportación y subsistencia diaria, como es requerido por las reglas del Departamento del Trabajo, desde el lugar donde el trabajador ha venido a trabajar para el empleador a el lugar de empleo. La subsistencia diaria durante el viaje no será menos de \$12.09 por día sin recibos y hasta \$51.00 por día con recibos como la cantidad máxima de reembolso. Para determinar la cantidad apropiada de reembolso para las comidas de menos de un día completo del camino, el empleador puede proporcionar el reembolso de trabajo del contrato, el empleador le proveerá o pagara al trabajador su transportación y subsistencia diaria del lugar de empleo, descartando empleo intervenido, a donde vino a trabajar con el empleador o si el trabajador ha sido contratado con un empleador subsecuente que este está de acuerdo, basado a su contrato, de proveer o pagar la transportación o subsistencia diaria de el sitio de trabajo del empleador al lugar de empleo del empleador subsecuente. El empleador proveerá o pagara por dichos gastos; al menos, que el trabajador haya contratado empleo con un empleador subsecuente quien, en su contrato, está de acuerdo en pagar por la transportación y subsistencia diaria de lugar de empleo al lugar de empleo con el empleador subsecuente. En ese entonces, el empleador no es requerido pagar dichos gastos.*

*Para los trabajadores viviendo en la vivienda proporcionada por el empleador, el empleador les proveerá transportación de sus viviendas al sitio de trabajo y de regreso sin ningún costo alguno al trabajador.*

Los trabajadores Domésticos estadounidenses que no viven en la vivienda proveida por el Empleador serán asignados a un grupo que viaje por su residencia diariamente y/o será proveido un estacionamiento gratis en la vivienda proporcionada por la compañía mas cercana a su casa. Al trabajador estadounidense se le proporcionara transporte gratis de la instalación de la vivienda del empleador al sitio de trabajo del empleador y de regreso gratis al trabajador.

El empleador asegura que toda transportación proporcionada cumple con los requisitos locales, estatales y federales.

#### Attachment #11. Anticipated hours of work per week/ Horas anticipadas de trabajo por semana:

Six (6) hours per day, Monday through Friday and five (5) hours on Saturday, is normal, however, the worker may be requested but not required to work additional hours per day and the Sabbath and/or federal holidays and Sunday depending upon the conditions of the crop, weather, maturity of the crop and market conditions. All workers will be required to take a one-half hour lunch period in order to rest and eat their lunch meal.

The one-half hour lunch period must be a bona fide meal period. Bona fide meal periods are not work time. Bona fide meal period do not include coffee breaks or time for snacks. The employee must be completely relieved from duty for the purpose of eating regular meals. ordinarily 30 minutes or more is long enough for a bona fide meal period. These are rest periods. In order for the employer to make a deduction from worker's pay for lunch, the worker must be taking "bona fide meal periods." The employee is not relieved if he is required to perform any duties, whether active or inactive, while eating.

Here is a summary of Ag Labor LLC lunch policy for this season. At approximately 11:30 am on normal work day, the employee's supervisor "crew leader", will honk the horn on the bus or loader. At this point, all workers in the crew are required to quit work and take an uninterrupted 30-minute lunch break. This break must be at least 30-minutes long. Ag Labor is not going to require workers to come out of the field to the bus for lunch. At approximately 12:00 pm your supervisor will honk the horn again, this will signal the end of the lunch break and employees are permitted to begin working again. Breaks or 10-15 minutes are not considered "bona fide meal periods" and are not allowed to be deducted from a worker's hours in the field. Only breaks that are 30-minutes in length or longer may be deducted by the employer. Crew leaders will be performing regular inspections in the field to ensure that workers are taking bona fide lunch breaks. Employees who do not take the above described uninterrupted 30-minute lunch breaks are subject to disciplinary action by the employer.

Seis (6) horas por día, de Lunes a Viernes y cinco (5) horas en Sabado es normal, sin embargo, se le puede pedir al trabajador pero no ser requerido que trabaje horas adicionales por día, el Domingo y/o días festivos y Sábado dependiendo en las condiciones de la cosecha, el clima, la madures de la cosecha y condiciones en el mercado. A todos los trabajadores se les va a requerir que tomen un periodo de media hora para descansar y comer sus alimentos.

La media hora de almuerzo debe ser un periodo actual/real. Los periodos reales de comida no son tiempos de trabajo. Periodos reales de comida NO incluyen descansos breves para tomar café o comer bocadillos. El empleado debe ser relevado completamente de su trabajo para el propósito de comer sus comidas regulares. Ordinariamente, 30 minutos o mas es un descanso suficiente largo para un periodo de comida real. Estos son periodos de descanso. De manera que el empleador pueda hacer una deducción de la paga del trabajador por el almuerzo, el trabajador debe estar tomando "un periodo de comida actual/real". El empleado no ha sido relevado si es requerido que haga alguna función ya sea activa o inactiva mientras come.

Aqui en resumen esta la política de almuerzo de Ag Labor LLC para esta temporada. Aproximadamente a las 11:30 am en un día normal de trabajo, el supervisor del trabajo "lider de grupo" tocara la bocina o claxon del autobús o chiva. En ese momento, es requerido que todos los trabajadores en el grupo dejen de trabajar y que tomen un descanso ininterrumpido de 30 minutos como descanso de almuerzo. Este descanso debe ser de 30 minutos. Ag Labor no va a requerir que los trabajadores se salgan del campo para el autobús durante su almuerzo. Aproximadamente a las 12:00 pm su supervisor volverá a tocar la bocina o claxon, esto es indicación de que se ha terminado el descanso de almuerzo y que se pueden ser deducidos de las horas de trabajo del empleado en el campo. Solo descansos de 30 minutos o mas pueden ser deducidos por el empleador. Los supervisores harán inspecciones regulares en el campo para asegurar que los trabajadores están tomando descansos de almuerzo reales. Los empleados que no tomen el descanso ininterrumpido de 30 minutos mencionado arriba son sujetos a acciones disciplinarias del empleador.

#### Attachment #11. Anticipated hours of work per week/ Horas anticipadas de trabajo por semana:

Six (6) hours per day, Monday through Friday and five (5) hours on Saturday, is normal, however, the worker may be requested but not required to work additional hours per day and the Sabbath and/or federal holidays and Sunday depending upon the conditions of the crop, weather, maturity of the crop and market conditions. All workers will be required to take a one-half hour lunch period in order to rest and eat their lunch meal.

The one-half hour lunch period must be a bona fide meal period. Bona fide meal periods are not work time. Bona fide meal period do not include coffee breaks or time for snacks. The employee must be completely relieved from duty for the purpose of eating regular meals. ordinarily 30 minutes or more is long enough for a bona fide meal period. These are rest periods. In order for the employer to make a deduction from worker's pay for lunch, the worker must be taking "bona fide meal periods." The employee is not relieved if he is required to perform any duties, whether active or inactive, while eating.

Here is a summary of Ag Labor LLC lunch policy for this season. At approximately 11:30 am on normal work day, the employee's supervisor "crew leader", will honk the horn on the bus or loader. At this point, all workers in the crew are required to quit work and take an uninterrupted 30-minute lunch break. This break must be at least 30-minutes long. Ag Labor is not going to require workers to come out of the field to the bus for lunch. At approximately 12:00 pm your supervisor will honk the horn again, this will signal the end of the lunch break and employees are permitted to begin working again. Breaks or 10-15 minutes are not

considered "bona fide meal periods" and are not allowed to be deducted from a worker's hours in the field. Only breaks that are 30-minutes in length or longer may be deducted by the employer. Crew leaders will be performing regular inspections in the field to ensure that workers are taking bona fide lunch breaks. Employees who do not take the above described uninterrupted 30-minute lunch breaks are subject to disciplinary action by the employer.

Seis (6) horas por día, de lunes a viernes y cinco (5) horas en Sábado es normal, sin embargo, se le puede pedir al trabajador, pero no ser requerido que trabaje horas adicionales por día, el Domingo y/o días festivos y Sábado dependiendo en las condiciones de la cosecha, el clima, la madures de la cosecha y condiciones en el mercado. A todos los trabajadores se les va a requerir que tomen un periodo de media hora para descansar y comer sus alimentos.

La media hora de almuerzo debe ser un periodo actual/real. Los periodos reales de comida no son tiempos de trabajo. Periodos reales de comida NO incluyen descansos breves para tomar café o comer bocadillos. El empleado debe ser relevado completamente de su trabajo para el propósito de comer sus comidas regulares. Ordinariamente, 30 minutos o más es un descanso suficiente largo para un periodo de comida real. Estos son periodos de descanso. De manera que el empleador pueda hacer una deducción de la paga del trabajador por el almuerzo, el trabajador debe estar tomando "un periodo de comida actual/real". El empleado no ha sido relevado si es requerido que haga alguna función ya sea activa o inactiva mientras come.

Aquí en resumen esta la política de almuerzo de Ag Labor LLC para esta temporada. Aproximadamente a las 11:30 am en un día normal de trabajo, el supervisor del trabajo "líder de grupo" tocara la bocina o claxon del autobús o chiva. En ese momento, es requerido que todos los trabajadores en el grupo dejen de trabajar y que tomen un descanso ininterrumpido de 30 minutos como descanso de almuerzo. Este descanso debe ser de 30 minutos. Ag Labor no va a requerir que los trabajadores se salgan del campo para el autobús durante su almuerzo. Aproximadamente a las 12:00 pm su supervisor volverá a tocar la bocina o claxon. esto es indicación de que se ha terminado el descanso de almuerzo y que se pueden ser deducidos de las horas de trabajo del empleado en el campo. Solo descansos de 30 minutos o mas pueden ser deducidos por el empleador. Los supervisores harán inspecciones regulares en el campo para asegurar que los trabajadores están tomando descansos de almuerzo reales. Los empleados que no tomen el descanso ininterrumpido de 30 minutos mencionado arriba son sujetos a acciones disciplinarias del empleador.



## ETA 790 Attachment - Ag Labor LLC

### Other Conditions of Employment / Otras Condiciones del trabajo:

a. Termination: Employer may terminate the worker with notification to the Job Service local office if the worker: (a) refuses without justified cause to perform work for which the worker was recruited and hired or refuses to follow housing rules; (b) commits serious acts of misconduct; (c) malingers or otherwise refuses to work in accordance with directions or is otherwise obviously unqualified to perform the job; (d) is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary or is unable to perform at the same level of production as other workers performing the same or similar task; (e) fails to meet the established production standard contained in this petition when employed under the piece rate system after the first 7 work days. (f) or other job-related reasons. (g) Falsifies identification, personnel, medical or other work related records; (h) commits acts of insubordination; (i) employer is made aware of 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.

In general, with respect to item a.(b) above, "serious acts of misconduct" includes but is not limited to: theft from the employer or other workers; fraud or falsifying work related records, intoxication during the work day; use illegal drugs' disobeying a lawful and reasonable instruction given by the employer or supervisor; abusing or threatening other employees, supervisor or employer; spitting, demeaning or use of profanity towards other workers, employer or supervisor; bullying or harassment (including verbal, physical, sexual) other employees, supervisor or employer; willful or malicious damage to employer's or other worker's property. In general, with aspect to item a.(h) above, insubordination will be considered to be willful or intentional failure to obey a lawful and reasonable request from the employer or supervisor. The basic elements of insubordination include: 1. A reasonable and lawful direct order was issued to the employee, either verbally or in writing, by the employer or supervisor; 2. Employee received the order orally or in writing and communicated confirmation of understanding the order; and 3. Employee refused to obey the order directly through and explicit statement of refusal or through non-performance.

Five unexcused absences by the worker will be considered a job-related reason for worker termination. Workers must work at a sustained, vigorous pace and make bona fide efforts to work efficiently and consistently that are reasonable under climatic, horticultural, and other working conditions, considering also the amount, quality, and efficiency of work accomplished by similarly situated workers who are experienced in this activity. Each worker must clean their work area each day and dispose of trash and discarded items in provided receptacles. The employer will report workers who, a) voluntarily abandon employment before the end of the contract period, or b) workers who are terminated for cause, to the Chicago National Processing, and H-2A workers to the Department of Homeland Security, in writing or other approved method, no later than two (2) days after the abandonment of termination occurs. Abandonment will be deemed to be after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for five (5) consecutive working days without the consent of the employer. The employer will not be responsible for providing or paying for reported workers a) subsequent transportation and subsistence expenses, and b) the worker will no be entitled to the 3/4 guarantee.

b. In the event of termination for medical reasons occurring after arrival on the job as result of employment, the employer will provide or pay reasonable cost of return transportation and subsistence to the place of recruitment and reimburse worker for reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the worker to get to the place of employment.

Pursuant to DOL regulations at 20 CFR 655.122(o), if, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of a contract, the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start to the work contract employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer must:

- (1) Return to worker, at the employers expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the workers next certified H-2A employer, whichever the worker prefers; (2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the workers pay by the employer for transportation and subsistence expensed to the place of employment; and (3) Pay to the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employers place of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in paragraph (h) of this section. The amount of 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.

c. Injuries: Worker will be covered by Worker's Compensation Insurance for injuries arising out of and in the course of employment. Employer's proof of insurance coverage will be provided to the Regional Administrator before certification is granted. The employer agrees to follow all the required Workers Compensation rules including light duty.

d. Employer Obligation if Employment Extended: No extension of employment beyond the period of employment specified in the job order shall relieve the employer from paying the wages already earned, or, if specified in the job order as a term of employment, providing return transportation or paying return transportation expenses to the worker.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: 

ON: 9/14/16

e. Employer Notification of Changes in Employment Terms and Conditions: Employer will expeditiously notify the order-holding local office 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.

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

g. Work Agreement: A copy of the Job Clearance Order will be provided to the worker by the employer no later than on the day the worker commences work.

h. Wage Statements: Employer will furnish to the worker on each pay day written statements showing the worker's total earnings for the pay period, the worker's hourly rate and/or piece rate of pay, the hours of employment offered to the worker, hours actually worked by the worker, and itemization of all deductions made from the worker's wages, if piece rates are used, the units produced daily, beginning and ending dates of the pay period and the employer's name, address and FEIN. Workers should contact their crew leaders in the event that the worker does not agree with any of the information on the pay sub. The crew leader will then notify management and management will work with the workers to try to resolve the dispute. Such statements will comply with DOL requirements.

i. Employer agrees to abide by the regulations at 20 CFR 655.135, Assurances, and 20 CFR 653.501.

j. If a sufficient number of qualified workers are available at the same time and place to come to work for the Employer, the employer may, at the employer's option, coordinate group transportation arrangements (such as arranging for group purchase of bus tickets, charter bus service, or employer provided or other arrangements or assistance, as appropriate).

k. The Employer has a drug-free workplace program. Drug testing may be done post-accident and for cases with valid reasons for suspicion at the employer's expense.

l. Pursuant to the Foreign Labor Certification Data Center Online Wage Library. SOC Code 45-2092.02 (Farmworkers and Laborers, Crop, Nursery and Greenhouse), one (1) month harvesting experience is required.

a. *Terminación: El Empleador puede terminar al trabajador con notificación a la oficina local de servicio: (a) se rechaza sin causa justificada hacer el trabajo para lo que fue reclutado y contratado o si el trabajador se niega a seguir las Reglas de Alojamiento (adjunto); (b) si comete actos graves de conducta (c) si se finge enfermo para no trabajar o de otra manera rechaza trabajar en acoranza con órdenes o es obviamente descalificado para hacer el trabajo (d) si es físicamente capaz de hacer el trabajo pero no demuestra la voluntad para realizar el trabajo necesario o no puede realizarlo a un nivel aceptable de productividad (e) Si no cumple con el estándar de productividad contenido en esta petición cuando es contratado por destajo después de 6 días de trabajo.*

*(f) o cualquier otra razón relacionada con el trabajo, (g) falsificación de identificación, personal, o archivo medico, (h) comete actos de insubordinación, (i) si el empleador se entera de cualquier convicción criminal o si hay registro como un delincuente sexual certificado que el empleador razonablemente cree, consecuente con la ley corriente, perjudicará la seguridad y las condiciones de vida de los otros trabajadores.*

*En general, con relación al artículo B mencionado arriba "actos graves de conducta" incluye pero no se limita a: robo al empleador u otros trabajadores; fraude o falsificar archivos relacionados con el trabajo; intoxicación durante el día de trabajo; uso de drogas ilegales; desobedecer una orden o instrucciones dadas por el empleador o supervisor; abusar o amenazar a otros empleados, supervisor o empleador; escupir rebajar o uso de groserías hacia otros empleados, empleador o supervisor; intimidar, acosar o hostigar (ya sea verbal, física o sexual) a otros empleados, supervisor o empleador; causar daño intencionado o voluntario a la propiedad del empleador u otro trabajador.*

*En general, con relación al artículo (h) mencionado arriba, insubordinación es intencionalmente desobedecer una orden del empleador o supervisión. Los elementos básicos de insubordinación es intencionalmente desobedecer una orden del empleador o supervisor. Los elementos básicos de insubordinación incluyen: 1. Emitir una orden legítima y razonable al empleado, ya sea verbalmente o por escrito por el empleador o supervisor. 2. El empleado recibió la orden verbalmente o por escrito y comunico haber entendido la orden; y 3. El empleado rechaza obedecer la orden directamente ya sea diciendo que no va a obedecer o por no hacer lo ordenado.*

*Cinco faltas injustificadas al trabajo serán consideradas razón por terminar el empleo. Los trabajadores deben de trabajar en un sostenido, ritmo vigoroso y hacer esfuerzos de buena fe para trabajar eficientemente y sistemáticamente que sean razonables bajo las condiciones climáticas, productos hortícolas, y otras condiciones de trabajo, considerando también la cantidad, calidad y eficiencia del trabajo completado por trabajadores situados similarmente quien tiene experiencia en esta actividad. Cada trabajador debe limpiar su área de trabajo cada día y tirar basura y desecar artículos en recipientes proveídos. El Empleador reportará trabajadores que a) voluntariamente abandonan el empleo antes de la terminación del periodo del contrato, o b) trabajadores que sean despedidos por causa al Centro Nacional de Procesamiento de Chicago y a los trabajadores H-2A al Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos, por escrito o por otro método aprobado a no más tardar de los (2) días después de que ocurra el abandono o el despido. Se considerará abandono después de que un trabajador no se presente a trabajar a el horario habitual por cinco (5) días consecutivos sin el consentimiento del empleador. El empleador no será responsable de proveer o pagar a aquellos trabajadores que sean reportados a) gastos de transportación posterior y subsistencia, y b) el trabajador no tendrá derecho a la garantía de 3/4.*

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY:  ON: 

b. En el caso de terminación por razones medicas que ocurran después de la llegada al trabajo como resultado de empleo, el empleador proporcionara o pagara costos razonables de transportación de regreso y subsistencia al lugar de reclutamiento y le reembolsara costos razonables de transportación y subsistencia incurrida por el trabajador para llegar al lugar de empleo.

En virtud a las regulaciones del Departamento de Labor (DOL) en 20 CFR 655.122(o), si antes de la expiración de la fecha especificada en el contrato de trabajo, los servicios del trabajador ya no son requeridos por razones mas allá del control del Empleador debido a un incendio, clima o por causas de fuerza mayor haga que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador puede terminar el contrato. Si tal evento constituye una imposibilidad del contrato solo será determinado por el oficial de Chicago del Departamento de Labor. En el evento de tal terminación del contrato, el empleador deberá cumplir con la garantía de 3/4 por el tiempo que ha transcurrido desde el comienzo del contrato de trabajo al tiempo de terminación. El empleador deberá hacer esfuerzos para transferir al trabajador a otro empleo comparable y aceptable para el trabajador, consistente con las leyes de inmigración que existen, si es que aplica. Si tal transferencia no es aceptable, el empleador deberá; (1) Regresar al trabajador, al costo del empleador, al lugar de donde el trabajador (descartando trabajo intervenido) vino a trabajar con el empleador o transportar al trabajador a su siguiente empleo H-2A certificado, cual prefiera el empleado; (2) reembolsarle al trabajador la cantidad total de cualquier deducción hecha de la paga del empleado por gastos de transportación y subsistencia hecha al lugar de empleo; y (3) pagarle al empleado cualquier gasto incurrido por el trabajador por transportación y subsistencia diaria al lugar de empleo del empleador. La subsistencia diaria deberá ser calculada como se establece en el cuarto párrafo (h) de esta sección. La cantidad del pago de transportación no debe ser menos (y no es requerido que se mas) de los cobros de la compañía de transporte que sea mas económica y razonable para la distancia involucrada.

c. Lesiones: Cada trabajador estará cubierto por compensación al trabajador por lesiones resultantes por y durante el curso de trabajo. El empleador le proveerá a la Administración Regional pruebas de seguro antes de que se garantice la certificación. El empleador está de acuerdo en seguir las reglas requerida por compensación al trabajador incluyendo trabajos livianos.

d. La obligación del empleador si es necesaria una extensión: Ninguna extensión de empleo mas allá del periodo de empleo especificado en la orden de trabajo releva al empleador de pagar el sueldo ya ganado o si especificado en la orden de trabajo como plazo de empleado, proveer transportación de regreso o pagarle los gastos de transportación de regreso al trabajador.

e. Notificación de cambios en los términos y condiciones de empleo: El empleador le notificara a las oficinas locales o Agencias del estado por teléfono inmediatamente después de saber si la cosecha está madurando antes o después de lo debido, o si las condiciones del clima, o si se ha reclutado de mas u otros factores hayan cambiado los términos y condiciones de empleo.

f. Trabajadores sociales que prestan asistencia: Trabajadores sociales deberán tener acceso razonable al trabajador en conducta de las actividades de prestar asistencia con virtud de 20 CFR 653.107 y 20 CFR 653.501 (xvi).

g. Acuerdo de trabajo: Se le proveerá a todos los trabajadores una copia de la orden de trabajo a no más tardar del primer día de trabajo.

h. Declaración de ganancias: El empleador le dará a cada trabajador el día de paga una declaración por escrito mostrando el total de ganancias durante ese periodo de paga, la paga por hora y/o por pieza del trabajador, la cantidad de horas ofrecidas al trabajador, las horas trabajadas por el trabajador, informe detallado de las deducciones hechas al trabajador, si se paga por destajo, las unidades producidas diariamente, fechas de comienzo y termino del periodo de paga y el nombre del empleador, dirección del empleador y el numero federal de identificación del empleador. Los empleados deberán de contratar a su supervisor en el caso de que el trabajador no esté de acuerdo con cualquiera de la información presentada en el talón de cheque. El supervisor del trabajador se comunicara con administración y la administración trabajara directamente con el trabajador por intentar resolver la disputa. Dicha declaración cumplirá los requerimientos del departamento de labor.

i. El Empleador está de acuerdo a acatar a las regulaciones de 20 CFR 655.103. aseguramientos y 20 CFR 653.501.

j. Si un número suficiente de trabajada roes calificados están disponibles a la misma vez y en el mismo lugar para venir a trabajar con el empleador, el empleador puede, a la opción del empleador, coordinar transportación para ese grupo (tal como reservar boletos de autobús, alquiler de autobuses, o transportación proporcionada por el empleador u otros arreglos o asistencia, como sea apropiado).

k. El Empleador tiene un programa del lugar de trabajo libre de drogas. El consumir drogas puede ocasionar un post-accidente y por razones validas se hará un examen de droga a costo del Empleador.

l. De acuerdo con el Centro de datos de la certificación de trabajo foráneo en la biblioteca de salarios en línea, código SOC 45-2092.02 (Trabajadores agrícolas y obreros, cultivos, viveros e invernaderos), un (1) mes de experiencia en la cosecha es requerido.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kumar ON 9/16/16





## WORK RULES

Please read carefully each of the responsibilities and rules corresponding to each of the employees Ag Labor, LLC. that apply inside and outside working hours. If you agree with this list of mandatory responsibilities, please write your name and sign at the bottom of this document.

### GENERAL RULES THAT APPLY TO WORK AREA (FIELD)

1. The employee is responsible for a good daily performance of assigned activities including quality and handling of the product and the quantities required per hour or day (under the contract).
2. The employee shall not take, consume or sell intoxicating liquor or any drug in their work areas and bedrooms.
3. By handling the product requirements and standards of health smoking during work hours is not allowed, only during the mandatory breaks out of your work area.
4. The employee shall respect and follow the instructions of your supervisor or group leader at all times during the work day.
5. Not allowed to carry weapons of any kind (knives, gun, etc.) nor work areas or bedrooms if it happens, will be reported immediately to the authorities.
6. The employee working abroad with temporary work permit, all laws of that country apply to all employees with H2A visa. In case of breaking the laws of that country will be exposed to be arrested and probably deported depending on the case.
7. The verbal abuse and sexual harassment either of Supervisors, Group Leaders or between employees is not allowed and corrective measures will be carried out in case a situation of this type is reported. Sexual harassment is defined as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct that creates an intimidating, hostile or offensive work environment.
8. The employee agrees to obey all safety rules and requirements based on accident prevention employer.
9. In case of accident (fall, cut, hit, etc...) The employee is responsible for immediately inform your supervisor or team leader.
10. If your function requires, the employee must only operate equipment, machinery or tools, for which he has received training and authorization.
11. The employee must use EVERY DAY AT WORK SCHEDULE uniform the employer requires.
12. The employee will purchase their own work boots.
13. The employee will receive payment for their work fortnightly. Once delivered, is fully responsible for the care of that economic resource. The company is not liable for the total or partial loss of such

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: Kenneth ON: 7/16/16



remuneration. Any employee who is detected and found responsible for stealing or taking property for private gain some others (money, equipment, etc.) shall be liable to be discharged or be reported to the authorities depending on the case.

14. The employee's salary shall be deposited in a bank account at Wells Fargo and will have a debit card, no cash is handled.

15. The employee's salary will be paid per piece and production. Necessary when working hourly wages of \$ 10.70

16. If the employee for family, personal, etc. issues. and unrelated to the agreements of the contract you choose or need to return to their country of origin and to terminate your contract before the end of this, the employer will end your work permit and cancellation of his visa, and in addition the company is not responsible for the costs of return transportation, you will be taken to the nearest bus station and the employee will be responsible for payment of your return ticket

17. The employee is required to notify the employer of any disease suffered in order that if it does not hinder the activity performed the necessary measures to provide that if a situation related to your condition is present for it is positioned to assist in a proper way.

18. The applicant states that the employee is not injured waist, back or hip. Presenting disorders related to the above described, will preclude the employee's work by the characteristics of the strawberry crop characteristics. The company is not responsible for any consequences that may suffer if the employee provides false information in relation to this point.

19. Personal cleaning items such as bath soap, shampoo, razors, toilet paper, etc. will be purchased by the same employee.

20. The utensils needed to prepare food that will consume the employee will be purchased by him.

21. Sundays are the days destined to lead the employees to buy food to stock the pantry and washing your clothes in case you do not have a washer and dryer on the ranch and is the same employee who pays for this service including materials cleaning required as laundry soap, fabric softener, etc. . .

22. Employees will be tested on the first day and even before completing 50% of the contract. Failure to meet the expectations of Ag Labor, LLC. contracts will be terminated and returned to their place of origin must themselves pay the cost of relocating.

23. No visits of any kind allowed in the workplace or in the bedrooms (family, friends, prostitutes, etc.).

24. Shall respect the schedules for the bedrooms to rest and refrain from making noise, music, loud talking, singing, etc. .

25. shall at all times respect the ranches facilities, dormitories, dining, trucks, etc., everything that is not

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kumar DATE: 9/16/16

property. Do not allow paint or damage.

26. NO cell phone in the field while in their working hours.

27. It is forbidden to chew gum in the field.

28. Performance evaluations of individual employees are periodically applied.

29. They carry out random inspections to check the belongings and bedrooms without notice.

30. You should not delay the departure of the team of the bedrooms to the field.

31. The tolerance for truancy is only 2, the third to be dropped.

32. The employee shall be provided with sufficient financial resources to meet the cost of its stay while receiving the first paycheck (a fortnight).

33. The candidate will be contracted to work once the American Consulate to issue the corresponding H2A visa, not before.

**34. THE COMPANY MAKES NO REPRESENTATIONS OR OMISSIONS ARISING FROM A WORKER OF RULES AG LABOR, LLC. THIS CAUSES DAMAGE TO YOU, A THIRD PARTY AND / OR PROPERTY.**

**35. FAILURE TO COMPLY WITH ANY OF THE ITEMS DESCRIBED BEFORE IMMEDIATE CAUSE LOW , will report to DEPARTMENT OF IMMIGRATION FOR YOUR VISA CANCELLATION AND RETURN TO ITS LOCATION SAME EMPLOYEE PAY COSTS OF TRANSPORTATION AND MAY NOT BE CONSIDERED FOR SUBSEQUENT CONTRACTS .**

*I have read, understood and agree to comply with the GENERAL RULES AND WORKING, responsibilities and through my own handwriting sign of conformity.*

---

Sign

---

Date

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kenneth ON: 9/16/16



## REGLAS DE TRABAJO

*Por favor, lea cuidadosamente cada una de las responsabilidades y las correspondientes a cada uno de los empleados Ag Laborales, LLC. que se aplican dentro y fuera de las horas de trabajo. Si está de acuerdo con esta lista de responsabilidades obligatorias, por favor escriba su nombre y firmar en la parte inferior de este documento.*

### REGLAS GENERALES QUE APLICAN PARA TRABAJAR ÁREA (campo)

1. El empleado es responsable de un buen desempeño diario de las actividades asignadas, incluyendo la calidad y la manipulación del producto y las cantidades requeridas por hora o el día (en el contrato).
2. El empleado no tendrá, consumir o vender alcohol o cualquier droga en sus áreas de trabajo y dormitorios.
3. Por el manejo de los requisitos y normas de fumar salud durante las horas de trabajo de productos no está permitido, sólo durante los descansos obligatorios fuera de su área de trabajo.
4. El empleado deberá respetar y seguir las instrucciones de su supervisor o jefe de grupo en todo momento durante el día de trabajo.
5. No se permite llevar armas de cualquier tipo (cuchillos, armas de fuego, etc.) ni áreas de trabajo o dormitorios, si es el caso, se informará inmediatamente a las autoridades.
6. El empleado que trabaja en el extranjero con permiso de trabajo temporal, todas las leyes de ese país se aplica a todos los empleados con visa H2A. En caso de romper las leyes de ese país estará expuesto a ser detenido y probablemente deportado dependiendo del caso.
7. El abuso verbal y el acoso sexual, ya sea de Supervisores, Jefes de Grupo o entre los empleados no se permite y se llevarán a cabo medidas correctivas en caso de una situación de este tipo se informa. El acoso sexual se define como avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
8. El trabajador se compromete a obedecer todas las reglas y requisitos de seguridad basado en el empleador la prevención de accidentes.
9. En caso de accidente (caída, corte, golpe, etc ...) El empleado es responsable de informar inmediatamente a su supervisor o jefe de equipo.
10. Si su función requiere, el empleado sólo deben operar los equipos, maquinaria o herramientas, para el que ha recibido formación y autorización.
11. El empleado debe usar todos los días a HORARIO DE TRABAJO uniforme el empleador requiere.
12. El empleado adquirir sus propias botas de trabajo.
13. El empleado recibirá el pago por su trabajo quincenal. Una vez entregado, es plenamente responsable del cuidado de ese recurso económico. La empresa no se hace responsable de la pérdida

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: *Kenneth*

ON: *9/16/16*

total o parcial de dicha remuneración. Cualquier empleado que se detecta y se encontró responsable de robar o tomar la propiedad para beneficio privado algunos otros (dinero, equipo, etc.) será responsable de ser dado de alta o ser reportado a las autoridades, dependiendo del caso. Salario

14. El empleado será depositado en una cuenta bancaria de Wells Fargo y tendrá una tarjeta de débito, no hay dinero se maneja.

15. El salario del empleado será pagado por pieza y la producción. Cuando trabajan los salarios por hora necesarios de \$ 10.70

16. Si el empleado para la familia, personal, etc. temas. y sin relación con los acuerdos de la contrato que le conviene o la necesidad de regresar a su país de origen y de suspender el contrato antes del final de este, el empleador termina su permiso de trabajo y la cancelación de su visa, y además la empresa no es responsable de los costos de transporte de regreso, se le llevará a la estación de autobús más cercana y el empleado será responsable por el pago de su billete de vuelta Se requiere

17. El empleado de notificar al empleador de cualquier enfermedad que padezca el fin de que si no impide la actividad realiza las medidas necesarias para que en caso de una situación relacionada con su afección está presente porque está posicionada para ayudar de una manera apropiada.

18. La demandante afirma que el empleado no se lesiona la cintura, la espalda o la cadera. Trastornos relacionados con la anteriormente descrita Presentando, impedirá el trabajo del empleado por las características de las características del cultivo de fresa. La empresa no se responsabiliza de las consecuencias que pueden sufrir si el empleado proporciona información falsa en relación con este punto.

19. artículos de limpieza personal como jabón de baño, champú, maquinillas de afeitar, papel higiénico, etc. serán adquiridos por el mismo empleado.

20. Los utensilios necesarios para preparar los alimentos que consumirán el empleado serán comprados por él.

21. Los domingos son los días destinados para llevar a los empleados a comprar comida para abastecerse de la despensa y lavar la ropa en caso de que usted no tiene una lavadora y secadora en el rancho y es el mismo empleado que paga por este servicio, incluidos los materiales de limpieza requeridos como jabón de lavar, suavizante de telas, etc.

22. Los empleados se pondrá a prueba en el primer día e incluso antes de completar el 50% del contrato. Si no se cumple con las expectativas de Ag Trabajo, LLC. contratos serán terminados y regresaron a su lugar de origen deben ellos mismos pagar el costo de la reubicación.

23. No hay visitas de cualquier tipo permitido en el lugar de trabajo o en las habitaciones (familia, amigos, prostitutas, etc.).

24. respetarán los horarios de las habitaciones para descansar y abstenerse de hacer ruido, música, hablar en voz alta, cantar, etc.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kumar ON: 2/12/16



25. deberán respetar en todo momento los ranchos instalaciones, dormitorios, comedor, camiones, etc., todo lo que no es propiedad. No permita que la pintura o daños.
26. NO teléfono celular en el campo, mientras que en sus horas de trabajo.
27. Está prohibido masticar chicle en el campo.
28. Las evaluaciones de desempeño de los empleados individuales se aplican periódicamente.
29. Se llevan a cabo inspecciones aleatorias para comprobar las pertenencias y habitaciones sin previo aviso.
30. Usted no debe retrasar la salida del equipo de los dormitorios en el campo.
31. La tolerancia para el absentismo escolar es sólo el 2, el tercero que se cayó.
32. El empleado deberá contar con los recursos financieros suficientes para cubrir los gastos de su estancia al recibir el primer cheque de pago (quince días).
33. El candidato será contratado para trabajar una vez que el Consulado de Estados Unidos para emitir la visa H2A correspondiente, no antes.
34. **LA COMPAÑÍA NO REPRESENTA NI OMISIONES DERIVADOS DE UN TRABAJADOR DE LAS NORMAS LABORALES AG, LLC. ESTA CAUSA DAÑO A USTED, A TERCEROS Y / O PROPIEDAD.**
35. **INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIERA DE LOS ARTÍCULOS DESCRITAS ANTES INMEDIATA DE BAJA Causa, presentará un informe al Departamento de Inmigración PARA SU CANCELACIÓN VISA Y regreso a su lugar MISMOS COSTES DE PAGO DEL EMPLEADO DE TRANSPORTE Y no pueden considerarse, para los contratos posteriores.**

*He leído, entendido y estar de acuerdo en cumplir con las normas generales y de trabajo, responsabilidades ya través de mi propio signo acta de conformidad.*

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: KMM ON: 9/6/16



## Work Agreement, Work description and Requirements

### **Employer:**

Ag Labor LLC / Vanessa Duran  
P.O. Box 5730 Plant City, Florida 33563

### **Housing Addresses:**

5102 Miley Rd Plant City, FL 33565 | 4401 Spotted Horse Lane Plant City, FL 33565 | 2905 E Albritton Rd Plant City, FL 33563 | 5110 CORONET RD PLANT CITY, FL 33566 | 2619 W MEDULLA RD PLANT CITY, FL 33566 | 2811 E MEDULLA RD PLANT CITY, FL 33566 | 1109 FUTCH LOOP PLANT CITY, FL 33566 | 3524 FANCY FARMS RD PLANT CITY, FL 33566 | 1909 WIGGINS RD PLANT CITY, FL 33566 | 3109 WIGGINS RD PLANT CITY, FL 33566 | 5212 DRAINFIELD RD LAKE LAND, FL 33811 | 416 JERRY SMITH RD DOVER, FL 33527 | 6203 S COUNTY 39 RD PLANT CITY, FL 33567

### **Work Site Addresses:**

5021 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 3910 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 | 3306 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 | 1001 W Sam Allen Rd Plant City, FL 33565 | 5402 Bob Head Rd Plant City, FL 33565 | 2702 N Wilder Loop Plant City, FL 33565 | 3010 N Frontage Rd Plant City, FL 33565 | 1006 Williams Rd Plant City, FL 33565 | 3850 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 202 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 | 5004 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 4404 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 4415 Platt Rd Plant City, FL 33565 | 4004 Forbes Rd Plant City, FL 33565 | 3208 Lampp Rd Plant City, FL 33565 | 2905 E Albritton Rd Plant City, FL 33565 | 2301 Leaning Pine Lane Plant City, FL 33565 | 3838 Fancy Farms Rd Plant City, FL 33566 | 3536 Futch Loop Plant City, FL 33566 | 2605 Medulla Rd Plant City, FL 33566 | 5212 Drane Field Rd Plant City, FL 33566 | 1109 Futch Loop Plant City, FL 33566 | 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567 | 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527.

**Dates of Need:** 11/21/2016 to 04/10/2017

**Main Harvest Crop:** Strawberry

**Other fruits, vegetables or tasks to perform:** Blueberry, Squash, Vegetable, Cantaloupe, Watermelon, Install Plastic, Install Drip Tape, Planting, Plucking Plants, Remove Plastic, Remove Hoses, Stowage boxes, General Labor in the Fields, among others.

**Payday:** The payment or salary will be performed every fortnight (two weeks) or weekly basis according to the accounting department. The work week begins Monday and ends on Sunday, hours worked and / or boxes harvested in that period is paid on Saturdays by bank transfer to the card each worker is handed to each copy of your receipt with the information on hours worked and / or harvested boxes and deductions if there is one.

**Food shopping:** It is assigned a day or two if necessary to bring workers to shop for food, personal items and bank, this usually will be on Sunday morning if no work that day or after work if required to work on Sunday.

## More Details About Work:

**Strawberry Planting:** a bag filled with strawberry plants should be worn by the worker, flexing ways to plant one or two plants within each hole in the plastic as instructed and place firm soil around the plant.

**Hand-Picking Strawberry:** Each worker will be given an ID Card with employee Code. The employee is responsible for this ID Card throughout the workday. Each worker must place a preprinted code sticker to each box. Roll sticker will be assigned to the employee by the supervisor. Packed boxes will not be accepted without the sticker. Workers walk by the assigned rows and choose all mature fruit, sorting berries on the road while being harvested, being careful sorting and packing containers by shape, size, color, quality and quantity as directed by the supervisor. Each worker must leave the plants clean the whole ripe fruit, sorting and packing all the fences well in a specified container inside the box, following the high quality standards in food safety policy and operating procedures of the company. bad berries are packed or discarded as determined by the supervisor. Each worker must handle the fences with care to avoid bruising. Bruising weaken the berry. It is expected that each worker keeps

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: *Kevin*

DATE: *9/16/16*

pace with the rest of the team row to maintain the level of efficiency. At the end of each selected box, take your case worker finished the shed to be qualified, palletizing and receive credit on your ID card. Any container that is not completely full will be returned to the worker to re packaging. After the row assigned, the worker passed to the next empty row to be collected. Harvesters may receive disciplinary notice if the quality remains a problem. At the end of the workday, workers will keep the ID card for the next day's work.

Hand strawberry crops for processing: assign to each worker a collection card identification number of each worker employed. Keep worker card collection throughout the workday. Following the instructions of the supervisor, the worker move by the cooler collecting all the ripe strawberries and discarding any berry that show evidence of rot or insect damage. The worker will choose the fences, cut to remove the cap.

Billboards that are uncovered must go to the bucket, weighing about 20 pounds when full. The buckets are then taken to the drawer at the end of the cooler where they deliver a new cuvette. At the end of the workday, workers will keep the ID card for the next day's work.

Strawberry crops on hand to juice: assign to each worker a collection card identification number of each worker employed. Keep worker card collection throughout the workday. Following the instructions of the supervisor, the worker move by the cooler collecting all the ripe strawberries and discarding any berry that show evidence of rot or insect damage. The worker will choose the fences, cut to remove the cover. Billboards that are uncovered must go to the bucket, weighing about 20 pounds when full. The buckets are then taken to the drawer at the end of the cooler where they deliver a new cuvette. At the end of the workday, workers will keep the ID card for the next day's work.

Melon planting: As the worker is instructed to flex it down to put two seeds in each hole and covered with soil firmly.

Planting Squash: As the worker is instructed to flex down to put two seeds in each hole and covered with soil firmly.

Squash Harvest: As the worker is instructed will be assigned a way and flex to pick the size, appearance and color correct pumpkin and place it in the bucket. When filled is delivered in the assigned location and get credit in your name badge and you get an empty bucket.

Planting Vegetables: a bag is carry plants, the worker anger on the roads flexing to plant one or two plants within each hole in the plastic as instructed and firm soil around the plant.

Harvest Vegetables: As the worker is instructed will be assigned a way and flex to pick the size, appearance and color correct chili and place it in the bucket. When filled is delivered in the assigned location and get credit in your name badge and you get an empty bucket.

Cleaning the field Blueberries: They may require workers to perform various cleaning tasks. these activities include pruning, repair and / or replacement of irrigation equipment, debris removal and other general task of cleaning required.

Cut-cut strawberry plants: The worker walked down the row as assigned by your supervisor and cut / slashed runners, leaves and flowers of each plant as needed.

Weeding: Worker remove grass using a hoe or hand on the road and around the plant. Workers will remove the grass growing area raking piles of rubble and dismiss as I indicate the supervisor of the farm or the group supervisor.

Cleaning the field Blueberries: They may require workers to perform various cleaning tasks. these activities include pruning, repair and / or replacement of irrigation equipment, debris removal and other general task of cleaning required.

Cut-cut strawberry plants: The worker walked down the row as assigned by your supervisor and cut / slashed runners, leaves and flowers of each plant as needed.

Weeding: Worker remove grass using a hoe or hand on the road and around the plant. Workers will remove the grass growing area raking piles of rubble and dismiss as I indicate the supervisor of the farm or the group supervisor.

Removing plastic and drip tape: The worker disengages drip tape main water line, walk along the rows while pulling the drip tape

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Amno ON: 9/16/16

and pulling the plastic, take the recalled plastic and drip tape and place them in the deposits or burnt station, as instructed by the supervisor at the end of the row.

Work in general: Workers will be required to do additional work to harvest the crops listed in this application and can be described as cultivation by hand, weeding, cleaning, repairing beds, grids, establish or move irrigation pipe and equipment. The employer shall provide the necessary to perform job duties described at no cost to the worker tools. The employer charged reasonable cost to the worker by the refusal or negligent failure to return the tools or due to intentional worker or destruction of tools damage.

Due to common provisions livelihood where workers live at no cost within a short distance of each other with limited residential supervision, and due to consideration of food security, the employer will review the history of criminal conduct at all applicants who he offered them employment in order to minimize the risk of crime among residents occur. Therefore, any or all job offers will be subject to no history of being either a "habitual offender" or "habitual offender violent" as defined in 775.084 Sections (1) (a) and (b). Florida Statutes, and the absence of convictions of (1) a felony or the attempt or conspiracy to commit a felony of violence, including but not limited to convictions for arson, exasperated or sexual assault, aggravated harassment, home to armed robbery, assault and intent to murder, aggravated child abuse, aggravated abuse of an elderly or disabled adult, kidnapping, homicide or murder, and (2) the offenses of misdemeanor as described in Chapter 784 (assault and battery). 790 (weapons), 800 (theft), 806 (arson and criminal mischief), 810 (home robbery), 812 (theft), 856 (the drunk) and 893 (illegal consumption drugs), Florida statutes and comparable misdemeanor statutes of other jurisdictions.

Sanitation Requirements: For food and general security purposes, all workers will be required and expected to follow public health offices laws at all times. This is critical when working in particular in agricultural crops for human consumption. Employees are required to clean their hands by wiping them with soap and water thoroughly after using the bathroom and before entering the fields. All workers should report any injury and illness to your employer. Also report any communicable disease such as diarrhea, or some other contagious disease. Workers immediately report any injuries or any abrasion that causes continuous bleeding. Snuff not allowed, no food, no glue, no gum, no drink (other than water) or medication when working in the field. No jewelry, rings or watches. None of the longest nails 1/8 "is admitted. No open or sandals shoe are allowed. Glass bottles, drinking glasses, or any item of glass are permitted. Improper hygiene will not be tolerated. Take the toilet paper used in the toilet all the time, then wash the toilet. Keep bathrooms, rest areas on the road and portable facilities in the field completely for others.

### Details about Pay:

Activity	Rate of Pay
Strawberry Planting	\$ 10.00 per 1,000 plants per hollow simple \$ 10.70 per hour or \$ 12.00 per 1,000 plants per hollow double or \$10.70 per hour
Strawberry Harvest pounds. or more depending on the	\$1.50 per box of 8x1, 4x2 or 2x4 approx. 8 condition or \$10.70 per hour
Strawberry Harvest more depending on the	\$1.70 per box of 12x1, approx. 12 pounds or condition or \$ 10.70 per hour
Strawberry harvest (process)	approx. \$1.50 per container. 20lbs. or more depending on the condition or \$10.70 per hour harvest strawberry (juice) \$ 1.50 per container, approx. 20 pounds or more depending of the condition or \$10.70 per hour
Cranberry Harvest	\$ 4.00 per bucket approx. 6 pounds or more depending on the condition or \$10.70 per hour
Pepper Harvest Sweet and Spicy	\$ 0.50 per 5 gallon or more depending on the condition or \$ 10.70 per hour
Squash Harvest	\$0.50 per 5 gallon bucket or more depending on the condition or \$ 10.70 per hour

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kenn ON: 9/16/16



Planting Melon	\$10.70 per hour
Planting Squash	\$10.70 per hour
Vegetable planting	\$10.70 per hour
Cutting and Trimming per hour	\$10.70 per hour
Weeding	\$10.70 per hour
Removing plastic and drip tape	\$10.70 per hour
General Field Work	\$10.70 per hour

Please note that if the worker is going to pay for piecework for any of these activities, the worker is going to ensure the highest rate of pay of the pay rate of adverse effect, prevailing hourly wage or piecework, the collectively agreed wage, or federal or state minimum wage rates, except where a special procedure is approved for a specific occupation or class agricultural employment.

Most workers associated with this employer are paid by piecework, but \$10.70 per hour or the payment rate higher adverse effect, if applicable, it is guaranteed at least for all hours worked during the pay period. If the total pay the worker for piecework and divided by the total hours worked during the pay period hours resulting in an average less than what has been guaranteed by the hour, the worker will be given an increase for that is guaranteed it minimum per hour. Employees working under the piecework system will be required to have an average of no less than state and federal minimum wage at the end of the first week of work.

The employer shall make the following deductions: Tax Act Federal Security (FICA), income taxes, cash loans, on income payments as payment discounts if negligence worker company equipment damaged as housing that show where the worker is responsible for such damages, and any deductions that clearly is authorized by the employee in writing. State taxes are not deducted.

The employer does not pay bonuses.

3/4 Warranty work: The employees guarantees to offer the worker so lower by 3/4 of the working day all the period during which the employment contract and all its extensions thereafter are in effect, starting with the first working day after the arrival of the worker to the place of employment and ending with the expiry of the date specified in the contract or in its extensions, if any. If the employer offers the employee during the total employment contract less employment which is required for warranty work, the employer must pay the worker the amount the worker would have earned, if indeed, had working guaranteed days. For purposes of this warranty, a working day meant the number of hours in a day's work as such in the work order and exclude the Sabbath and holidays. A worker they can offer more than the specified times in one day, including your day off and holidays. For purposes of this guarantee, the worker should be required to work more than the hours specified in this work order on a working day, or day of rest or holidays. In determining whether the guarantee of work has taken effect, any time that the worker fails to work during the workday when you have been offered the opportunity to work as the hours of performed work, will be counted in calculating the guarantee of work. Ensuring work can be diminished by the employer before the expiry date specified Jan. I employment contract for reasons beyond the control of the employer due to force majeure and the employer may terminate the employment contract. Labor warranty can also be canceled from the beginning if the employee leaves or waiver of this work before the end of the contract period or in the event the employee is terminated for legal reasons related to work. The employer is not liable for payment of the guarantee of work with respect to an H2A worker who certifies the Regional Administration is displaced by the employer compliance with the rule of 50 percent.

The pay period is weekly.

The employer shall provide the worker concerned through interstate authorization system 35 hours starting with the week of the anticipated date of need, unless the employer issue date need to notify the local office of labor services to no more than 10 days before the date of need. If the employer fails to notify the office of order, then the employer shall pay to an eligible worker

ETA-790 APPROVED  
DEQ, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kumar DATE: 9/16/16

referred to tribes system clarification \$ 10.70 per hour for the first week starting with the date of anticipated need (35 hours \$ 10.70 = \$ 374.50). The employer will require the worker to do alternative work if the security referred to in this section invoked. If the worker concerned fails to notify the office tenure continued interest work at least 5 days before the date of need, the worker will be disqualified from the aforementioned insurance.

The employer ensures that keep accurate and appropriate records and that authorized the State of Labor, the worker representatives and the representative of the employee will have access to these records gain the worker.

### Details about Transportation

For workers who have been hired from beyond a distance normal switching, after completing 50 percent of work work period, the employer will reimburse the employee's expenses made transportation and daily subsistence, as required by the rules of the Department of Labor, from the place where the worker has been working for the employer to the workplace. Daily subsistence during the trip will not be less than \$ 12.09 per day without receipts and up to \$ 51.00 per day with receipts as the maximum amount of refund. To determine the appropriate amount of reimbursement for meals less than a full day the way, the employer can provide reimbursement contract work, the employer will provide or pay the worker his transportation and daily subsistence workplace, discarding employment intervened, where he came to work with the employer or the employee has been recruited to a subsequent employer that this agrees, based on his contract, to provide or pay for transportation or daily subsistence of the workplace of the employer to place subsequent employment of the employer. The employer shall provide or pay for these costs; at least, that the worker has contracted employment with a subsequent employer who in his contract agrees to pay for transportation and daily subsistence workplace to workplace with subsequent employer. At that time, the employer is not required to pay those expenses.

For workers living in housing provided by the employer, the employer will provide transportation from their homes to the workplace and back at no cost to the worker.

US Domestic workers who do not live in housing provided by the Employer will be assigned to a group traveling for his residence daily and / or will be provided 'free parking in housing provided by the nearest home company. The American worker will be provided free transportation facility housing the employer to the employer's work site and free return to the worker.

### Work Hours

Six (6) hours per day, Monday through Friday and five (5) hours on Saturday is normal, however, you can ask the worker but not be required to work additional hours per day, on Sunday and / or holidays and Saturdays depending on the conditions harvest, climate, crop maturity and market conditions. All workers are going to require to take a period of half an hour to rest and eat their food.

The half-hour lunch should be a current / actual period. Actual meal periods are not working times. actual meal periods do not include short coffee breaks or eat snacks. The employee must be completely relieved of their work for the purpose of eating your regular meals. Ordinarily, 30 minutes or more is a long enough break for a period of real food. These are periods of rest. So that the employer can make a deduction from the wages of workers for lunch, the worker should be taking "a period of actual / real food". The employee has not been relieved if required to do some function either active or inactive while eating.

Here in summary this policy Ag Labor LLC lunch for this season. At approximately 11:30 am on a normal working day, the work supervisor "group leader" horn honk or bus or van. At that time, it is required that all workers in the group to stop working and take an uninterrupted break of 30 minutes lunch break. This break should be 30 minutes. Ag Labor will not require workers to leave the field to the bus for lunch. At approximately 12:00 pm the supervisor will or horn honking. this is an indication that is over the lunch break and that may be deducted from the employee's working hours in the field. Only breaks of 30 minutes or more may be deducted by the employer. Supervisors will make regular field inspections to ensure that workers are taking real lunch breaks. Employees who do not take the uninterrupted 30-minute break mentioned above are subject to disciplinary action by the employer.

### Other Work Conditions

Termination: The Employer may terminate the employee with notice to the local service office: (a) is rejected without cause do the job for which he was recruited and hired or if the employee refuses to follow the rules Accommodation (attached) ; (B) if he commits serious acts of conduct (c) if malingering not to work or otherwise refuses to work in accordance with orders or

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: Kenneth ON: 9/16/14

obviously disqualified to do the job (d) if he is physically able to do the work but not demonstrates the will to do the necessary work or cannot do it at an acceptable level of productivity (e) Failure to comply with the standard of productivity contained in this request when he is hired by piecework after 6 days of work.

(F) or any other reason related to work, (g) falsifying identification, personal, or medical record, (h) commit acts of insubordination, (i) if the employer learns of any criminal conviction or if registration a sex offender certificate that the employer reasonably believes, consistent with current law, prejudice the safety and living conditions of other workers.

In general, in relation to the article mentioned above B "serious acts of conduct" includes but is not limited to: theft from the employer or other workers; fraud or falsifying work-related files; poisoning during the work day; illegal drug use; disobeying an order or instructions given by the employer or supervisor; abuse or threaten other employees, supervisor or employer; spitting reduce or using profanities towards other employees, employer or supervisor; intimidate, harass or harass (whether verbal, physical or sexual) to other employees, supervisor or employer; causing intentional or voluntary property of the employer or other worker injury.

In general, with respect to item (h) mentioned above, Insubordination is willfully disobeying an order or supervision of the employer. The basic elements of Insubordination is willfully disobeying an order of the employer or supervisor. The basic elements of insubordination include: 1. Issue a legitimate order and reasonable to the employee, either verbally or in writing by the employer or supervisor. 2. The employee received the order orally or in writing and communicated have understood the order; and 3. The employee refuses to obey the order directly either saying they will not obey or do not ordered.

Five unexcused absences to work will be considered reason for termination of employment. Workers must work in a sustained, vigorous pace and make good faith efforts to work efficiently and consistently that are reasonable under the climatic conditions, horticultural products, and other working conditions, also considering the quantity, quality and efficiency of work completed by similarly situated workers who have experience in this activity. Each worker must clean your work area every day and littering and dry items in containers provided. The Employer will report workers who a) voluntarily leave employment before the end of the contract period, or b) workers who are dismissed because the National Processing Center Chicago and H-2A workers to Citizenship and Immigration States States, in writing or by other method approved no later than the (2) days after the abandonment or termination occurs. It is considered abandoned after a worker not to report to work at the usual time for five (5) consecutive days without the consent of the employer. The employer will not be responsible for providing or paying workers who are reported to) expenses subsequent transportation and subsistence, and b) the worker is not entitled to the guarantee of 3/4.

In the case of termination for medical reasons occurring after arrival at work as a result of employment, the employer shall provide or pay reasonable costs of return transportation and subsistence to the place of recruitment and will reimburse reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the worker to reach the workplace.

Under the regulations of the Department of Labor (DOL) in 20 CFR 655 122 (o), if before the expiration date specified Jan. 1 employment contract, the worker's services no longer are required for reasons beyond the control of employer due to fire, weather or force majeure makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the contract. If such event constitutes a failure of the contract will only be determined by the officer of Chicago Department of Labor. In the event of such termination, the employer must comply with the guarantee of 3/4 time that has elapsed since the start of the employment contract at the time of termination. The employer must make efforts to transfer workers to other comparable and acceptable to the employee, consistent with existing immigration laws, if applicable employment. If such a transfer is not acceptable, the employer must; (1) Back to the worker, the cost of the employer, to where the worker (discarding intervened work) came to work with the employer or transporting the worker to your next job H-2A certification, which prefers the employee; (2) reimburse the worker the full amount of any deduction from the employee's pay for transportation expenses and subsistence made the place of employment; and (3) pay the employee any expenses incurred by the employee for transportation and daily subsistence place of employment the employer. The daily subsistence shall be calculated as set out in the fourth paragraph (h) of this section. The transportation payment amount should not be less (and not required to be more) of charges of the carrier that is more economical and reasonable for the distance involved.

Injuries: Every worker is covered by workers' compensation and resulting injuries during the course of work. The employer will provide the Regional Administration proof of insurance before the certification is ensured. The employer agrees to follow the rules required by workers' compensation including light work.

The obligation of the employer if necessary an extension: No extension of employment beyond the period of employment specified in the work order relieved the employer to pay the salary already earned or if specified in the work order as a term

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: NANAN ON: 9/19/16

employee, provide transportation return or pay transportation costs back to the worker.

Notification of changes in the terms and conditions of employment: The employer will notify the local office or State agencies by phone immediately upon whether the crop is maturing before or after due, or if the weather conditions, or if it has recruited more or other factors have changed the terms and conditions of employment.

social aid workers: Social workers should have reasonable access to worker conduct activities to assist with under 20 CFR and 20 CFR 653 107 653 501 (xvi).

Agreement work: will be provided to all workers a copy of the work order no later than the first day of work.

Earnings statement: The employer will give each worker on payday a written statement showing the total earnings during that pay period, hourly pay and / or part of the employee, the amount of hours offered to workers, the hours worked by the employee, detailed report of the deductions made to the worker, if paid by piecework, the units produced daily, dates of beginning and end of the pay period and the employer's name, address of the employer and the federal number employer identification. Employees should hire your supervisor if the worker does not agree with any of the information presented on the check stub. The worker's supervisor will contact management and administration work directly with the worker for trying to resolve the dispute. This declaration will meet the requirements of the department of labor.

The Employer agrees to abide by the regulations of 20 CFR 655.103. Insurance and 20 CFR 653,501.

If a sufficient number of qualified trabajadores are available at the same time and in the same place to come and work with the employer, the employer may, at the option of the employer, coordinate transportation for the group (such as booking bus tickets, rent bus or transportation provided by the employer or other arrangements or assistance, as appropriate).

The Employer has a program of workplace free of drugs. The drugs can cause post-accident and for valid reasons do a drug test at the expense of the Employer.

According to the Data Center certification of foreign labor wages library online, SOC code 45-2092.02 (agricultural workers and laborers, crop, nursery and greenhouse), one (1) month of experience in the crop is required.

I have read and understand all this information and agree with the description of work offered.

Name: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: [Signature] ON: 9/16/16





## Contrato, Descripción de Trabajo y Requisitos

**Empleador:** Ag Labor LLC / Vanessa Duran  
P.O. Box 5730 Plant City, Florida 33563

**Lugar de Vivienda:** 5102 Miley Rd Plant City, FL 33565 | 4401 Spotted Horse Lane Plant City, FL 33565 | 2905 E Albritton Rd Plant City, FL 33563 | 5110 CORONET RD PLANT CITY, FL 33566 | 2619 W MEDULLA RD PLANT CITY, FL 33566 | 2811 E MEDULLA RD PLANT CITY, FL 33566 | 1109 FUTCH LOOP PLANT CITY, FL 33566 | 3524 FANCY FARMS RD PLANT CITY, FL 33566 | 1909 WIGGINS RD PLANT CITY, FL 33566 | 3109 WIGGINS RD PLANT CITY, FL 33566 | 5212 DRAINFIELD RD LAKE LAND, FL 33811 | 416 JERRY SMITH RD DOVER, FL 33527 | 6203 S COUNTY 39 RD PLANT CITY, FL 33567

**Lugar de Trabajo:** 5021 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 3910 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 | 3306 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 | 1001 W Sam Allen Rd Plant City, FL 33565 | 5402 Bob Head Rd Plant City, FL 33565 | 2702 N Wilder Loop Plant City, FL 33565 | 3010 N Frontage Rd Plant City, FL 33565 | 1006 Williams Rd Plant City, FL 33565 | 3850 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 202 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 | 5004 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 4404 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 | 4415 Platt Rd Plant City, FL 33565 | 4004 Forbes Rd Plant City, FL 33565 | 3208 Lampp Rd Plant City, FL 33565 | 2905 E Albritton Rd Plant City, FL 33565 | 2301 Leaning Pine Lane Plant City, FL 33565 | 3838 Fancy Farms Rd Plant City, FL 33566 | 3536 Futch Loop Plant City, FL 33566 | 2605 Medulla Rd Plant City, FL 33566 | 5212 Drane Field Rd Plant City, FL 33566 | 1109 Futch Loop Plant City, FL 33566 | 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567 | 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527.

**Fecha de Inicio:** Aproximadamente el 21 de Noviembre 2016 hasta Abril 10 2017.

**Fruta o verdura principal a cosechar:** Fresa (Strawberry)

**Otras frutas ,verduras o tareas a realizar:** Blueberry, Calabaza, Vegetales, Melón, Sandía, Instalar Plástico, Instalar Cinta de Goteo, Plantar, Deshojar Plantas, Remover Plástico, Remover Mangueras, Estibar cajas, Labor General en Campo, entre otras.

**Día de Pago:** El pago o sueldo será realizado cada quincena (2 semanas) o semanalmente de acuerdo al departamento de contabilidad. La semana laboral empieza el Lunes y termina el Domingo, las horas trabajadas y/o cajas cosechadas en ese lapso se paga los días Sábados por medio de transferencia bancaria a la tarjeta de cada trabajador, se entregara a cada uno copia de su recibo con la información de horas trabajadas y/o cajas cosechadas y deducciones en caso de haber alguno.

**Compra de alimentos:** Se asignara un día o dos de ser necesario para llevar a los trabajadores a realizar sus compras de comida, artículos personales y banco, esto por lo general será el Domingo en la mañana en caso de no laborar ese día o después del trabajo si se requiere trabajar el Domingo.

### Mas Detalles del Trabajo

**Siembra de Fresa:** Se llevara una bolsa con plantas de fresa, el trabajador ira por los caminos flexionandose para plantar una o dos plantas dentro de cada hoyo en el plastico como sea instruido y poner tierra firme alrededor de la planta.

**Cosechas de fresas a mano:** Asignaran a cada trabajador una tarjeta de recolección de identificación con el numero de empleado a cada trabajador. El trabajador guardara la tarjeta de recolección a lo largo del día de trabajo. Cada trabajador debe colocar una etiqueta adhesiva numérica pre impresa a cada caja. El rollo de etiqueta adhesiva será asignado al trabajador por el supervisor. Las cajas embaladas no se aceptaran sin la etiqueta adhesiva. Los trabajadores caminaran por las filas asignadas y escogerán todas las vallas maduras, clasificando bayas en el camino mientras están cosechando, teniendo cuidado para clasificar y embalar contenedores por tamaño forma, color, calidad y cantidad como dirigido por el supervisor. Cada trabajador debe dejar las plantas limpias de toda la fruta madura, clasificar y embalar bien todas las vallas en un contenedor especificado dentro de la caja, siguiendo los estándares altos de calidad establecidos en la política de seguridad alimentaria y procedimientos operativos de la compañía. Bayas malas serán embaladas o desechadas según determine el supervisor. Cada trabajador deberá manejar las vallas con cuidado para evitar magulladuras. Moretones debilitara la baya. Se espera que cada trabajador se mantenga al mismo ritmo con el resto del equipo de fila para mantener el nivel de eficiencia. Al finalizar cada caja elegida, el trabajador llevara su caja terminada al cobertizo para ser calificado, paletizado y recibir crédito en su tarjeta de identificación. Cualquier contenedor que no esté completamente lleno se devolverá al trabajador para que lo re empaque. Al terminar la fila asignada, el trabajador pasara a la siguiente fila vacía para ser recogidas. Los cosechadores pueden recibir aviso disciplinario si la calidad sigue siendo un problema. Al final de la jornada laboral, los trabajadores mantendrán la tarjeta de identificación para el próximo día de trabajo.

**Cosechas de fresas a mano para ser procesadas:** Asignaran a cada trabajador una tarjeta de recolección de identificación con el numero de empleado a cada trabajador. El trabajador guardara la tarjeta de recolección a lo largo del día de trabajo. Siguiendo las instrucciones del supervisor, el trabajador moverá por la hielera recogiendo todas las fresas maduras y descartando cualquier baya que muestre evidencia de pudrición o daños causados por insectos. El trabajador elegirá las vallas, cortara para remover la tapa.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: Kenneth

ON: 7/16/16



Las vallas que sean destapadas deberán ir a la cubeta, pesando aproximadamente 20 libras cuando está llena. Las cubetas después son llevadas al cajón a final de la hielera donde se les entregara una cubeta nueva. Al final de la jornada laboral, los trabajadores mantendrán la tarjeta de identificación para el próximo día de trabajo.

Cosechas de fresas a mano para jugo: Asignaran a cada trabajador una tarjeta de recolección de identificación con el numero de empleado a cada trabajador. El trabajador guardara la tarjeta de recolección a lo largo del día de trabajo. Siguiendo las instrucciones del supervisor, el trabajador moverá por la hielera recogiendo todas las fresas maduras y descartando cualquier baya que muestre evidencia de pudrición o daños causados por insectos. El trabajador elegirá las vallas, cortara para remover la tapa. Las vallas que sean destapadas deberán ir a la cubeta, pesando aproximadamente 20 libras cuando está llena. Las cubetas después son llevadas al cajón a final de la hielera donde se les entregara una cubeta nueva. Al final de la jornada laboral, los trabajadores mantendrán la tarjeta de identificación para el próximo día de trabajo.

Cosecha de Arándanos a mano (blueberry): A cada trabajador se le asignara una tarjeta para propósitos de identificación la cual utilizaran para registrar su tiempo al entrar y salir del trabajo durante el día. El Trabajador deberá tener su tarjeta en todo momento durante el transcurso del día. A cada trabajador se le dará 1 o 2 cubetas. El trabajador se moverá por la hilera asignada cosechando las vallas maduras, echándolas en las cubetas. Cuando esté llena, cada cubeta debe pesar aproximadamente 6 libras. Cuando se llenen las cubetas, el trabajador inmediatamente llevara la cubeta a la galera de cosecha. En la galera de cosecha, los trabajadores echaran cada cubeta llena dentro de una caja donde el trabajador revisara las vallas cosechadas por el supervisor del trabajador para ver si el trabajador está siguiendo los procedimientos de operación de la compañía y los requerimientos del control de calidad. Cada trabajador recibirá crédito por cada caja cosechada cuando el supervisor haya inspeccionado y aprobado la caja. Cualquier caja que no sea aprobada será regresada al trabajador para ser revisada. También se les puede requerir a los trabajadores que empaqueten los arándanos en el campo. El cosechador puede recibir aviso disciplinario si la calidad continuamente es una cuestión. Al termino del día, los trabajadores presentaran su tarjeta de identificación al supervisor para registrar su salida y recibir crédito por la cantidad total de producción que el trabajador cosecho durante el día.

Siembra de Melon: Como el trabajador sea instruido se flexionara hacia abajo para poner dos semillas en cada hoyo y se cubrira firmamente con tierra.

Siembra de Calabaza: Como el trabajador sea instruido se flexionara hacia abajo para poner dos semillas en cada hoyo y se cubrira firmamente con tierra.

Cosecha de Calabaza: Como el trabajador sea instruido se le asignara un camino y se flexionara para recoger el tamaño, aspecto y color de calabaza correcto y colocarlo en la cubeta. Cuando se llene se entregara en el lugar asignado y obtendra credito on su gafete de identificacion y obtendra una cubeta vacia.

Siembra de Vegetales: Se llevara una bolsa con plantas, el trabajador ira por los caminos flexionandose para plantar una o dos plantas dentro de cada hoyo en el plastico como sea instruido y poner tierra firme alrededor de la planta.

Cosecha de Vegetales: Como el trabajador sea instruido se le asignara un camino y se flexionara para recoger el tamaño, aspecto y color de chile correcto y colocarlo en la cubeta. Cuando se llene se entregara en el lugar asignado y obtendra credito en su gafete de identificacion y obtendra una cubeta vacia.

Limpieza del campo de Arándanos: Se podría requerir a los trabajadores llevar a cabo diversos trabajos de limpieza. estas actividades incluyen podar, reparación y/o sustitución de equipos de riego, remover escombros y otra tarea general de limpieza requerida.

Corte-recorte de plantas de fresa: El trabajador caminara por la hilera como le asigne su supervisor y cortara/recortara los corredores, hojas y flores de cada planta como sea necesario.

Deshierbando: El trabajador removerá hierba con el uso de un azadón o con la mano en el camino y alrededor de la planta. Los trabajadores removerán la hierba del área de crecimiento rastrillando los montones de escombros y lo desechara como l indique el supervisor de la granja o el supervisor del grupo.

Limpieza del campo de Arándanos: Se podría requerir a los trabajadores llevar a cabo diversos trabajos de limpieza. estas actividades incluyen podar, reparación y/o sustitución de equipos de riego, remover escombros y otra tarea general de limpieza requerida.

Corte-recorte de plantas de fresa: El trabajador caminara por la hilera como le asigne su supervisor y cortara/recortara los corredores, hojas y flores de cada planta como sea necesario.

Deshierbando: El trabajador removerá hierba con el uso de un azadón o con la mano en el camino y alrededor de la planta. Los trabajadores removerán la hierba del área de crecimiento rastrillando los montones de escombros y lo desechara como l indique el supervisor de la granja o el supervisor del grupo.

Removiendo plástico y cinta de goteo: El trabajador desenganchara la cinta de goteo de la línea principal de agua, caminar por las filas mientras tira de la cinta de goteo y tirando el plástico, tomar los plásticos retirados y la cinta de goteo y depositarlos en los depósitos o en la estación de quemado, según las instrucciones del supervisor situado al final de la fila.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: *Kumar*

ON: *9/16/16*

*Trabajo de labor en general: Los trabajadores serán requeridos de hacer trabajos adicionales a la cosecha de los cultivos listados en esta aplicación y pueden ser descritos como cultivación a mano, deshierbando, limpiando, reparando camas, rejillas, establecer o mover irrigación, tubería y equipo.*

*El empleador proveerá las herramientas necesarias para realizar los deberes de trabajo descritos sin costo para el trabajador. El empleador cobrará costo razonable al trabajador por la negativa o el fracaso negligente para devolver las herramientas o debido al daño intencionado del trabajador o destrucción de las herramientas.*

*Debido a las disposiciones comunes de sustento donde los trabajadores vivirán sin ningún costo en una distancia corta uno del otro con supervisión residencial limitada, y debido a las consideraciones de seguridad alimentaria, el empleador hará revisión del historial de conducta criminal en todos los aplicantes que se les ofreció empleo en orden de minimizar el riesgo de que ocurra un delito entre los residentes. Por lo tanto, cualquiera o todas las ofertas de empleo estarán supeditadas a no tener antecedentes de ser ya sea un "delincuente habitual" o "delincuente violento habitual" como es definido en las Secciones 775.084(1)(a) y (b). Estatutos de la Florida, y la ausencia de convicciones de (1) un delito mayor o el intento o la conspiración para cometer un delito mayor de violencia, inclusive pero no limitados a convicciones para incendio provocado, exasperado o la agresión sexual, agravada el acoso, el robo casero a mano armada, el asalto e intención de crimen, agravado abuso de menores, el abuso agravado de un adulto mayor o el adulto discapacitado, el secuestro, el homicidio o el asesinato, y (2) las ofensas de delito menor tan descrito en Capítulos 784 (el asalto y agresión), 790 (las armas), 800 (robo), 806 (el incendio provocado y la travesura criminal), 810 (el robo casero), 812 (el robo), 856 (el estado de embriaguez), y 893 (el consumo ilegal de drogas), Estatutos de la Florida y estatutos comparables de delito menor de otras jurisdicciones.*

*Los Requisitos de Saneamiento: Para los propósitos alimenticios y generales de seguridad, todos los trabajadores serán requeridos y esperados a seguir comunes sanitarias oficinas de leyes en todo momento. Esto es en particular crítico al trabajar en cultivos agrícolas para el consumo humano. Los empleados están obligados a limpiar sus manos limpiándolas con jabón y agua completamente después de usar el baño y antes de entrar en los campos. Todos los trabajadores deben reportar cualquier lesión y enfermedades para su empleador. También reportar cualquier enfermedad transmisible como la diarrea, o alguna otra enfermedad contagiosa. Los trabajadores reportaran inmediatamente alguna herida o cualquiera abrasión que cause sangrado continuo. No se permite tabaco, ninguna comida, ningún pegamento, ningún chicle, ninguna bebida (aparte de agua) o medicación al trabajar en el campo. Ninguna joyería, anillos o relojes de pulsera. Ninguna de las uñas más larga de 1/8" es admitida. Ningún zapato abierto o sandalias están permitidas. Botellas de vidrio, bebiendo anteojos, o cualquier artículo de vaso están permitidos. La higiene impropia no será tolerada. Eche el papel higiénico usado dentro del inodoro todo el tiempo, después bájele al escusado. Mantenga los cuartos de baño, áreas de descanso en la carretera y facilidades portátiles en el campo por completo para otros.*

#### Detalles sobre el Pago

##### a. Actividad

##### Tarifa de Paga

Siembra de Fresa	\$10.00 por 1,000 plantas sencilla por hueco o \$10.70 por hora
Cosecha de Fresa	\$12.00 por 1,000 plantas dobles por hueco o \$10.70 por hora
Cosecha de Fresa	\$1.50 por caja de 8x1, 4x2 o 2x4 aprox. 8 libras . o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora
Cosecha de fresa (proceso)	\$1.70 por caja de 12x1, aprox. 12 libras o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora
Cosecha de fresa (Jugo)	\$1.50 por recipiente aprox. 20libras. o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora
Cosecha de Arándano	\$1.50 por recipiente, aprox. 20 libras o mas dependiento de la condicion o \$10.70 por hora
Cosecha de Chile Dulce y Picoso	\$4.00 por cubeta aprox. 6 libras o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora
Cosecha de Calabaza	\$0.50 por cubeta de 5 galones o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora
Siembra de Melon	\$0.50 por cubeta de 5galones o mas dependiendo la condicion o \$10.70 por hora
Siembra de Calabaza	\$10.70 por hora
Siembra de Vegetales	\$10.70 por hora
Cortando y Recortando	\$10.70 por hora
Deshierbando	\$10.70 por hora
Removiendo plástico y cinta de goteo	\$10.70 por hora
Labor en General en campo	\$10.70 por hora

*a. Por favor noten que si al trabajador se le va a pagar por destajo por cualquiera de estas actividades, al trabajador se le va a garantizar la tarifa de paga más alta de la tasa de pago de efecto adverso, salario predominante por hora o destajo, el salario acordado colectivo, o tarifas federales o estatales de salario mínimo, excepto donde un procedimiento especial sea aprobado para una ocupación o clase específica del empleo agrícola.*

*b. La mayoría de los trabajadores asociados con este empleador son pagados por destajo, pero \$10.70 por hora o la tasa de pago de efecto adverso más alto, si aplica, es garantizado como mínimo por todas las horas trabajadas durante el periodo de paga. Si la paga total del trabajador por destajo y horas divididas por el total de horas trabajadas durante el periodo de paga resulta en un promedio menos que lo que se le ha garantizado por hora, al trabajador se le dará un aumento para que se le garantice lo mínimo por hora. Empleados trabajando bajo el sistema de destajo se les será requerido que tengan un promedio no menos del salario mínimo estatal y federal al termino de la primera semana de trabajo.*

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: *[Signature]*

DATE: *9/16/16*

c. El empleador hará las siguientes deducciones: Impuestos del Acto de Seguro Federal (FICA), impuestos de ingreso, prestamos en efectivo, sobre pago de ingresos, al igual que descuentos del pago si por la negligencia del trabajador se dañan equipos de la compañía al igual que de las viviendas donde muestren que el trabajador es responsable por tales daños, y cualquier deducción que claramente sea autorizada por el trabajador por escrito. No se deducirá impuestos estatales.

d. El empleador no pagara bonos.

e. Garantía de 3/4 del trabajo: El empleador garantiza ofrecerle al trabajador trabajo por lo menor por 3/4 del día de trabajo de todo el periodo durante cuales el contrato de trabajo y todas sus extensiones de ahí en adelante estén en efecto, comenzando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar de empleo y terminando con la expiración de la fecha especificada en el contrato de trabajo o en sus extensiones, si hay alguna. Si el empleador le ofrece al trabajador durante el total del contrato de trabajo menos empleo del cual es requerido en la garantía de trabajo, el empleador le deberá pagar al trabajador la cantidad que el trabajador hubiese ganado, si en efecto, hubiese trabajado los días garantizados. Para propósitos de esta garantía, un día de trabajo significara el número de horas en un día de trabajo como dicho en la orden de trabajo y excluirá el día de descanso y los días festivos. A un trabajador se le pueden ofrecer más de las horas especificadas en un solo día, incluyendo su día de descanso y días festivos. Para propósitos de esta garantía, al trabajador no se le debe requerir que trabaje más de las horas especificadas en esta orden de trabajo en un día de trabajo, o día de descanso o días festivos. En determinar si la garantía de trabajo se ha tomado en efecto, cualquier hora que el trabajador falle a trabajar durante el día de trabajo cuando se le ha ofrecido la oportunidad de trabajar al igual que las horas de trabajo desempeñadas, serán contadas en calcular la garantía de trabajo. La garantía de trabajo puede ser disminuida por el empleador antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo por razones más allá del control del empleador debido a causas de fuerza mayor y el empleador puede terminar el contrato de trabajo. La garantía de trabajo también se puede anular desde el comienzo si el trabajador abandona o renuncia a este trabajo antes del término del periodo de contrato o en el evento que el trabajador sea terminado por razones legales relacionadas con el trabajo. El empleador no será responsable por pago de la garantía de trabajo con respecto a un trabajador H2A a quien la Administración Regional certifica esta desplazado por el acatamiento del empleador con la regla del 50 por ciento.

f. El periodo de paga será semanal.

g. El empleador le proveerá al trabajador referido a través del sistema interestatal de autorización 35 horas de trabajo comenzando con la semana de la fecha anticipada de necesidad, al menos que el empleador emita la fecha de necesidad notificando la oficina local del servicio de trabajo a no más tardar 10 días antes de la fecha de necesidad. Si el empleador no notifica a la oficina de orden, entonces el empleador deberá pagar a un trabajador elegible referido a través del sistema de aclaración \$10.70 por hora por la primera semana comenzando con la fecha de necesidad anticipada (35 horas a \$10.70=\$374.50). El empleador le requerirá al trabajador que haga trabajo alternativo si la garantía mencionada en esta sección invocada. Si el trabajador referido no notifica a la oficina de tenencia de trabajo el interés continuo por lo menos 5 días antes de la fecha de necesidad, el trabajador será descalificado del aseguramiento antes mencionado.

h. El empleador asegura que mantendrá registros exactos y adecuados y que los representantes autorizados del Estado de Labor, el trabajador, y el representante del trabajador tendrán acceso a estos registros de las ganancias del trabajador.

#### Detalles sobre el Transporte

Para trabajadores que hayan sido contratados desde mas allá de una distancia de conmutación normal, después de completar el 50 por ciento de trabajo del periodo de trabajo, el empleador le reembolsara al trabajador los gastos que hizo de transportación y subsistencia diaria, como es requerido por las reglas del Departamento del Trabajo, desde el lugar donde el trabajador ha venido a trabajar para el empleador a el lugar de empleo. La subsistencia diaria durante el viaje no será menos de \$12.09 por día sin recibos y hasta \$51.00 por día con recibos como la cantidad máxima de reembolso. Para determinar la cantidad apropiada de reembolso para las comidas de menos de un día completo del camino, el empleador puede proporcionar el reembolso de trabajo del contrato, el empleador le proveerá o pagara al trabajador su transportación y subsistencia diaria del lugar de empleo, descartando empleo intervenido, a donde vino a trabajar con el empleador o si el trabajador ha sido contratado con un empleador subsecuente que este está de acuerdo, basado a su contrato, de proveer o pagar la transportación o subsistencia diaria de el sitio de trabajo del empleador al lugar de empleo del empleador subsecuente. El empleador proveerá o pagara por dichos gastos; al menos, que el trabajador haya contratado empleo con un empleador subsecuente quien, en su contrato, está de acuerdo en pagar por la transportación y subsistencia diaria de lugar de empleo al lugar de empleo con el empleador subsecuente. En ese entonces, el empleador no es requerido pagar dichos gastos.

Para los trabajadores viviendo en la vivienda proporcionada por el empleador, el empleador les proveerá transportación de sus viviendas al sitio de trabajo y de regreso sin ningún costo alguno al trabajador.

Los trabajadores Domésticos estadounidenses que no viven en la vivienda proveída por el Empleador serán asignados a un grupo que viaje por su residencia diariamente y/o será proveído un estacionamiento gratis en la vivienda proporcionada por la compañía mas cercana a su casa. Al trabajador estadounidense se le proporcionara transporte gratis de la Instalación de la vivienda del empleador al sitio de trabajo del empleador y de regreso gratis al trabajador.

#### Horario de Trabajo

Seis (6) horas por día, de Lunes a Viernes y cinco (5) horas en Sabado es normal, sin embargo, se le puede pedir al trabajador pero no ser requerido que trabaje horas adicionales por día, el Domingo y/o días festivos y Sábado dependiendo en las condiciones

ETA-790 APPROVED  
DEQ. FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kumar ON: 9/10/16



de la cosecha, el clima, la madurez de la cosecha y condiciones en el mercado. A todos los trabajadores se les va a requerir que tomen un periodo de media hora para descansar y comer sus alimentos.

La media hora de almuerzo debe ser un periodo actual/real. Los periodos reales de comida no son tiempos de trabajo. Periodos reales de comida NO incluyen descansos breves para tomar café o comer bocadillos. El empleado debe ser relevado completamente de su trabajo para el propósito de comer sus comidas regulares. Ordinariamente, 30 minutos o mas es una descanso suficiente largo para un periodo de comida real. Estos son periodos de descanso. De manera que el empleador pueda hacer una deducción de la paga del trabajador por el almuerzo, el trabajador debe estar tomando "un periodo de comida actual/real". El empleado no ha sido relevado si es requerido que haga alguna función ya sea activa o inactiva mientras come.

Aquí en resumen esta la política de almuerzo de Ag Labor LLC para esta temporada. Aproximadamente a las 11:30 am en un día normal de trabajo, el supervisor del trabajo "líder de grupo" tocara la bocina o claxon del autobús o chiva. En ese momento, es requerido que todos los trabajadores en el grupo dejen de trabajar y que tomen un descanso ininterrumpido de 30 minutos como descanso de almuerzo. Este descanso debe ser de 30 minutos. Ag Labor no va a requerir que los trabajadores se salgan del campo para el autobús durante su almuerzo. Aproximadamente a las 12:00 pm su supervisor volverá a tocar la bocina o claxon. esto es indicación de que se ha terminado el descanso de almuerzo y que se pueden ser deducidos de las horas de trabajo del empleado en el campo. Solo descansos de 30 minutos o mas pueden ser deducidos por el empleador. Los supervisores harán inspecciones regulares en el campo para asegurar que los trabajadores están tomando descansos de almuerzo reales. Los empleados que no tomen el descanso ininterrumpido de 30 minutos mencionado arriba son sujetos a acciones disciplinarias del empleador.

### Otras Condiciones de Trabajo

a. Terminación: El Empleador puede terminar al trabajador con notificación a la oficina local de servicio: (a) se rechaza sin causa justificada hacer el trabajo para lo que fue reclutado y contratado o si el trabajador se niega a seguir las Reglas de Alojamiento (adjunto); (b) si comete actos graves de conducta (c) si se finge enfermo para no trabajar o de otra manera rechaza trabajar en acordanza con órdenes o es obviamente descalificado para hacer el trabajo (d) si es físicamente capaz de hacer el trabajo pero no demuestra la voluntad para realizar el trabajo necesario o no puede realizarlo a un nivel aceptable de productividad (e) Si no cumple con el estándar de productividad contenido en esta petición cuando es contratado por destajo después de 6 días de trabajo. (f) o cualquier otra razón relacionada con el trabajo, (g) falsificación de identificación, personal, o archivo medico, (h) comete actos de insubordinación, (i) si el empleador se entera de cualquier convicción criminal o si hay registro como un delincuente sexual certificado que el empleador razonablemente cree, consecuente con la ley corriente, perjudicara la seguridad y las condiciones de vida de los otros trabajadores.

En general, con relación al artículo B mencionado arriba "actos graves de conducta" incluye pero no se limita a: robo al empleador u otros trabajadores; fraude o falsificar archivos relacionados con el trabajo; intoxicación durante el día de trabajo; uso de drogas ilegales; desobedecer una orden o instrucciones dadas por el empleador o supervisor; abusar o amenazar a otros empleados, supervisor o empleador; escupir rebajar o uso de groserías hacia otros empleados, empleador o supervisor; intimidar, acosar o hostigar (ya sea verbal, física o sexual) a otros empleados, supervisor o empleador; causar daño intencionado o voluntario a la propiedad del empleador u otro trabajador.

En general, con relación al artículo (h) mencionado arriba, insubordinación es intencionalmente desobedecer una orden del empleador o supervisión. Los elementos básicos de insubordinación es intencionalmente desobedecer una orden del empleador o supervisor. Los elementos básicos de insubordinación incluyen: 1. Emitir una orden legítima y razonable al empleado, ya sea verbalmente o por escrito por el empleador o supervisor. 2. El empleado recibió la orden verbalmente o por escrito y comunico haber entendido la orden; y 3. El empleado rechaza obedecer la orden directamente ya sea diciendo que no va a obedecer o por no hacer lo ordenado.

Cinco faltas injustificadas al trabajo serán consideradas razón por terminar el empleo. Los trabajadores deben de trabajar en un sostenido, ritmo vigoroso y hacer esfuerzos de buena fe para trabajar eficientemente y sistemáticamente que sean razonables bajo las condiciones climáticas, productos hortícolas, y otras condiciones de trabajo, considerando también la cantidad, calidad y eficiencia del trabajo completado por trabajadores situados similarmente quien tiene experiencia en esta actividad. Cada trabajador debe limpiar su área de trabajo cada día y tirar basura y desecar artículos en recipientes proveídos. El Empleador reportara trabajadores que a) voluntariamente abandonan el empleo antes de la terminación del periodo del contrato, o b) trabajadores que sean despedidos por causa al Centro Nacional de Procesamiento de Chicago y a los trabajadores H-2A al Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos, por escrito o por otro método aprobado a no más tardar de los (2) días después de que ocurra el abandono o el despido. Se considerara abandono después de que un trabajador no se presente a trabajar a el horario habitual por cinco (5) días consecutivos sin el consentimiento del empleador. El empleador no será responsable de proveer o pagar a aquellos trabajadores que sean reportados a) gastos de transportación posterior y subsistencia, y b) el trabajador no tendrá derecho a la garantía de 3/4.

b. En el caso de terminación por razones medicas que ocurran después de la llegada al trabajo como resultado de empleo, el empleador proporcionara o pagara costos razonables de transportación de regreso y subsistencia al lugar de reclutamiento y le reembolsara costos razonables de transportación y subsistencia incurrida por el trabajador para llegar al lugar de empleo.

En virtud a las regulaciones del Departamento de Labor (DOL) en 20 CFR 655.122(o), si antes de la expiración de la fecha especificada en el contrato de trabajo, los servicios del trabajador ya no son requeridos por razones mas allá del control del Empleador debido a un incendio, clima o por causas de fuerza mayor haga que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador puede terminar el contrato. Si tal evento constituye una imposibilidad del contrato solo será determinado por el oficial de Chicago del Departamento de Labor. En el evento de tal terminación del contrato, el empleador deberá cumplir con la garantía de 3/4 por el tiempo que ha transcurrido desde el comienzo del contrato de trabajo al tiempo de terminación. El empleador deberá

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY:  DATE: 9/16/16

hacer esfuerzos para transferir al trabajador a otro empleo comparable y aceptable para el trabajador, consistente con las leyes de inmigración que existen, si es que aplica. Si tal transferencia no es aceptable, el empleador deberá; (1) Regresar al trabajador, al costo del empleador, al lugar de donde el trabajador (descartando trabajo intervenido) vino a trabajar con el empleador o transportar al trabajador a su siguiente empleo H-2A certificado, cual prefiera el empleado; (2) reembolsarle al trabajador la cantidad total de cualquier deducción hecha de la paga del empleado por gastos de transportación y subsistencia hecha al lugar de empleo; y (3) pagarle al empleado cualquier gasto incurrido por el trabajador por transportación y subsistencia diaria al lugar de empleo del empleador. La subsistencia diaria deberá ser calculada como se establece en el cuarto párrafo (h) de esta sección. La cantidad del pago de transportación no debe ser menos (y no es requerido que se mas) de los cobros de la compañía de transporte que sea mas económica y razonable para la distancia involucrada.

c. Lesiones: Cada trabajador estará cubierto por compensación al trabajador por lesiones resultantes por y durante el curso de trabajo. El empleador le proveerá a la Administración Regional pruebas de seguro antes de que se garantice la certificación. El empleador está de acuerdo en seguir las reglas requerida por compensación al trabajador incluyendo trabajos livianos.

d. La obligación del empleador si es necesaria una extensión: Ninguna extensión de empleo mas allá del periodo de empleo especificado en la orden de trabajo releva al empleador de pagar el sueldo ya ganado o si especificado en la orden de trabajo como plazo de empleado, proveer transportación de regreso o pagarle los gastos de transportación de regreso al trabajador.

e. Notificación de cambios en los términos y condiciones de empleo: El empleador le notificara a las oficinas locales o Agencias del estado por teléfono inmediatamente después de saber si la cosecha está madurando antes o después de lo debido, o si las condiciones del clima, o si se ha reclutado de mas u otros factores hayan cambiado los términos y condiciones de empleo.

f. Trabajadores sociales que prestan asistencia: Trabajadores sociales deberán tener acceso razonable al trabajador en conducta de las actividades de prestar asistencia con virtud de 20 CFR 653.107 y 20 CFR 653.501 (xvi).

g. Acuerdo de trabajo: Se le proveerá a todos los trabajadores una copia de la orden de trabajo a no más tardar del primer día de trabajo.

h. Declaración de ganancias: El empleador le dará a cada trabajador el día de paga una declaración por escrito mostrando el total de ganancias durante ese periodo de paga, la paga por hora y/o por pieza del trabajador, la cantidad de horas ofrecidas al trabajador, las horas trabajadas por el trabajador, informe detallado de las deducciones hechas al trabajador, si se paga por destajo, las unidades producidas diariamente, fechas de comienzo y termino del periodo de paga y el nombre del empleador, dirección del empleador y el numero federal de identificación del empleador. Los empleados deberán de contratar a su supervisor en el caso de que el trabajador no esté de acuerdo con cualquiera de la información presentada en el talón de cheque. El supervisor del trabajador se comunicara con administración y la administración trabajara directamente con el trabajador por intentar resolver la disputa. Dicha declaración cumplirá los requerimientos del departamento de labor.

i. El Empleador está de acuerdo a acatar a las regulaciones de 20 CFR 655.103. aseguramientos y 20 CFR 653.501.

j. Si un número suficiente de trabajadores calificados están disponibles a la misma vez y en el mismo lugar para venir a trabajar con el empleador, el empleador puede, a la opción del empleador, coordinar transportación para ese grupo (tal como reservar boletos de autobús, alquiler de autobuses, o transportación proporcionada por el empleador u otros arreglos o asistencia, como sea apropiado).

k. El Empleador tiene un programa del lugar de trabajo libre de drogas. El consumir drogas puede ocasionar un post-accidente y por razones validas se hará un examen de droga a costo del Empleador.

l. De acuerdo con el Centro de datos de la certificación de trabajo foráneo en la biblioteca de salarios en línea, código SOC 45-2092.02 (Trabajadores agrícolas y obreros, cultivos, viveros e invernaderos), un (1) mes de experiencia en la cosecha es requerido.

He leído y entendido toda esta información y estoy de acuerdo con la descripción de trabajo ofrecida.

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: KUNNO ON: 9/16/16



## AG LABOR LLC ITINERARY 2016-2017

GROWERS: CIRCLE G FARM & RANCH LLC, G&G FARMS, FANCY FARMS INC, EW SIMMONS FARMS INC & HINTON PRODUCE FARMS

APPROX DATES	ACTIVITIES / WORKSITE LOCATION	CROP
NOV 21, 2016 - APR 10, 2017	HARVESTING, CUTTING-TRIMMING, PRUNING, WEEDING & GENERAL FARM LABOR WORKSITES: 202 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565   501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 3306 N Wilder Rd Plant City, FL 33563   3910 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 5004 E Knights Griffin Rd, Plant City, FL 33565   4404 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 9211 Kathleen Rd Lakeland, FL 33810   4550 SB Merrion Rd Lakeland, FL 33810 3838 Fancy Farms Rd Plant City, FL 33566   5212 Drane Field Rd Plant City, FL 33566 1109 Futch Loop Plant City, FL 33566   5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 12929 Hobson Simmons Rd Lithia, FL 33547	STRAWBERRY
JAN 2, 2017 - JAN 25, 2017	PLANTING WORKSITES: 202 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565   501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 3306 N Wilder Rd Plant City, FL 33563   3910 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 5004 E Knights Griffin Rd, Plant City, FL 33565   4404 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567   416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 12929 Hobson Simmons Rd Lithia, FL 33547	CANTALOUPE & WATERMELON
JAN 2, 2016 - JAN 25, 2016	PLANTING WORKSITES: 9211 Kathleen Rd Lakeland, FL 33810   4550 SB Merrion Rd Lakeland, FL 33810 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 12929 Hobson Simmons Rd Lithia, FL 33547	SQUASH & VEGETABLES
MAR 15, 2017 - APR 10, 2017	MAINTENANCE, CUTTING-TRIMMING, PRUNING, WEEDING & HARVESTING WORKSITES: 501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567	BLUEBERRY
MAR 15, 2017 - APR 10, 2017	HARVESTING, CUTTING-TRIMMING, PRUNING, WEEDING, LOAD & UNLOAD WORKSITES: 9211 Kathleen Rd Lakeland, FL 33810   4550 SB Merrion Rd Lakeland, FL 33810 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 12929 Hobson Simmons Rd Lithia, FL 33547	SQUASH & VEGETABLES
MAR 25, 2017 - APR 10, 2017	REMOVING PLASTICS, DRIP/TAPE & GENERAL FARM LABOR WORKSITES: 202 Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565   501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 3306 N Wilder Rd Plant City, FL 33563   3910 N Wilder Rd Plant City, FL 33565 5004 E Knights Griffin Rd, Plant City, FL 33565   4404 W Knights Griffin Rd Plant City, FL 33565 9211 Kathleen Rd Lakeland, FL 33810   4550 SB Merrion Rd Lakeland, FL 33810 3838 Fancy Farms Rd Plant City, FL 33566   5212 Drane Field Rd Plant City, FL 33566 1109 Futch Loop Plant City, FL 33566   5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 12929 Hobson Simmons Rd Lithia, FL 33547	

\*The activities and crops may vary from time to time as workers will be assigned as a result of farm condition, fruit maturity, and processing plant/packing house delivery schedules.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: Kenn ON: 9/16/16

## YOUR TRIP TO:

5421 FL Highway 60

42 MIN | 26.8 MI 

Trip time based on traffic conditions as of 1:04 PM on September 9, 2016. Current Traffic: Heavy

## Housing Directions ONLY

 2702 W Knights Griffin Rd, Plant City, FL 33565 1. Start out going east on W Knights Griffin Rd/County Hwy-582.

Then 0.01 miles

0.01 total miles

 2. 2706 W KNIGHTS GRIFFIN RD is on the left.  
*If you reach Knights Landing Dr you've gone a little too far.* 2706 W Knights Griffin Rd, Plant City, FL 33565

This leg of your trip is:

• 0.01 miles

Start of next leg of route

 3. Start out going east on W Knights Griffin Rd/County Hwy-582 toward Knights Landing Dr.

Then 0.90 miles

0.91 total miles

 4. Turn right onto Paul Buchman Hwy/FL-39. Continue to follow FL-39.  
*FL-39 is just past N Alexander St.**If you reach N Carlton Rd you've gone a little too far.*

Then 4.27 miles

5.17 total miles

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATIONBY:  DATE: 9/10/16

- 
5. Turn left onto W Reynolds St/US-92 E/FL-574/FL-39.

*W Reynolds St is just past W Mahoney St.*

*If you reach NW Drane St you've gone a little too far.*

Then 0.10 miles

5.28 total miles

- 
6. Take the 2nd right onto N Collins St/FL-39. Continue to follow FL-39.

*FL-39 is just past N Evers St.*

*If you are on E Reynolds St and reach N Palmer St you've gone a little too far.*


Then 3.25 miles

8.53 total miles

- 
7. FL-39 becomes County Hwy-39.

Then 5.75 miles

14.28 total miles

- 
8. Turn left onto E Keysville Rd/County Hwy-676. Continue to follow E Keysville Rd.

*E Keysville Rd is 0.5 miles past Swilley Rd.*

*If you reach Alafia Estates Ln you've gone about 0.2 miles too far.*

Then 2.49 miles

16.77 total miles

- 
9. [1602 - 1668] KEYSVILLE RD.

*Your destination is just past Nichols Rd.*

*If you reach English Acres Dr you've gone about 0.4 miles too far.*

- 
- [1602 - 1668] Keysville Rd

This leg of your trip is:

**25 minutes • 16.76 miles**

Start of next leg of route

- 
10. Start out going north on E Keysville Rd toward Nichols Rd/County Hwy-676.

Then 2.49 miles

19.26 total miles

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY:  DATE: 



**11. Turn right onto S County Road 39/County Hwy-39. Continue to follow County Hwy-39.**

*County Hwy-39 is 0.1 miles past Alafia Hills Dr.*

*If you are on W Keysville Rd and reach Avon Lady Pl you've gone about 0.1 miles too far.*

Then 3.57 miles

22.82 total miles



**12. Turn left onto State Road 60 E/FL-60.**

*If you are on County Hwy-39 and reach Hopewell Manor Rd you've gone about 0.1 miles too far.*

Then 3.77 miles

26.59 total miles



**13. Turn left onto Belveal Rd.**

*Belveal Rd is 0.4 miles past S Farkas Rd.*

*If you are on FL-60 and reach Boca Grande Cir you've gone about 0.1 miles too far.*

Then 0.02 miles

26.62 total miles



**14. Take the 1st right to stay on Belveal Rd.**

*If you reach Schmitz Ln you've gone about 0.1 miles too far.*

Then 0.10 miles

26.72 total miles



**15. Turn sharp right onto Schmitz Ln.**

*If you reach the end of Schmitz Ln you've gone a little too far.*

Then 0.03 miles

26.74 total miles



**16. Turn right onto FL-60/State Road 60.**

Then 0.04 miles

26.78 total miles



**17. 5421 FL Highway 60, Dover, FL 33527, 5421 FL HIGHWAY 60.**

*If you are on FL-60 and reach Jerry Smith Rd you've gone a little too far.*



**5421 FL Highway 60**

This leg of your trip is:

**12 minutes • 10.02 miles**

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: [Signature] ON: 9/16/16

Use of directions and maps is subject to our [Terms of Use](#). We don't guarantee accuracy, route conditions or usability. You assume all risk of use.

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION  
BY: 1/11/16 ON: 9/16/16



## Conditional Access

The request for conditional access into the intrastate or interstate clearance system is made on behalf of the undersigned whose housing has not been inspected and found in compliance with applicable regulations for timely compliance with applicable housing standards. Using OSHA 1910.142

If said housing is not ready on the applicable date the workers will be housed in local hotels and motels.

Date: 09/08/2016

By: \_\_\_\_\_

Ag Labor LLC

Counties of operation: Hillsborough

## Employer Assurance

Ag Labor LLC with crops in the counties of **Hillsborough** in Florida hereby agrees to comply by the regulations of 20 CRF 655.135 and 20 CRF 655.122 (H) assurances.

Signature \_\_\_\_\_

Ag Labor LLC

Date: 09/08/2016

ETA-790 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

BY: \_\_\_\_\_

ON: 9/14/16

**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 VANESSA DURAN Date: 09/08/2016

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.**

## Clearance Order Assurances

By filing and interstate clearance order, the employer agrees to abide by the interstate clearance order regulations and makes the following assurances:

1. The employer will provide workers referred through the employers Clearance Order with a full week of employment for the week beginning with the date of Need stated in Item #9 of the Clearance Order, unless the employer amends such Date of need at least 10 working days prior, by so notifying the appropriate ES Office. The employer will pay workers recruited through this clearance Order the rate specified in the Clearance Order for the first weeks starting with original date of need. The employer retains this option, however, of requiring the worker to perform the alternative Specified in the Clearance of order, if the guarantee in this section is invoked.
2. In the event that the period of employment is extended beyond that specified in the Clearance Order, the employer will not be relieved from paying the wage already earned, and from providing transportation or paying transportation expenses as provided in the Clearance Order regulations.
3. The working conditions of this job offer comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, migrant and seasonal farm worker and other employment related laws.
4. The employer will expeditiously notify the appropriate ES office by telephone upon learning that his/her crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment being offered by the employer.
5. The employer, if acting as a Farm Labor Contractor (FLC) or Farm Labor Contractor Employer (FLCE) on the order, has a valid FLC certificate or FLCB identification card.
6. The employer will provide housing which meets Federal standards and is sufficient to house the number of workers requested through the Clearance System. The housing will be provided at no cost to the workers who are referred on this order, and when applicable, family members, as provided in Item #3 of the Clearance Order, who are unable to return to their residence on the same day.
7. Employment service staff (including outreach workers) shall have reasonable access to workers in the conduct of outreach activities.
8. This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by the employer and contains all the material terms and conditions of the job.
9. In accordance with Departmental regulations 20 CFR sec. 655.122(o). "If before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of a contract the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination, as described in paragraph (i) (1) of this section. The employer must make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer must:(1) Return the worker, at the employers expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the workers 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

ETA-790 APPROVAL  
DEO, FOREIGN LABO:  
CERTIFICATION  
BY: KMMU ON: 9/16/16 1

worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment. **Daily subsistence must be computed as set forth in 20CFR 655.122(h) (1) which is \$12.09 per day \$51.00 is the maximum amount for travel reimbursement for meals.** The amount of the transportation payment must be **NO less** (and is not required to be more) than most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved."

10.  $\frac{3}{4}$  work guarantee: The employer will guarantee to offer the worker employment for at least three-fourths of the workdays of the total periods during which the work contract and all extensions thereof are in effect, beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment and ending on the expiration date specified in the work contract or in its extensions, if any. If the employer offers the worker during the total work contract period less employment than is required under this work guarantee the employer shall pay such worker the amount, which the worker would have earned had the worker in fact, worked for the guaranteed number of days. For purposes of this guarantee, a workday shall mean the number of hours in a workday, excluding the workers Sabbath and Federal Holidays. A worker may be offered more than the specified hours of work on a single workday, including the workers Sabbath and Federal Holidays. For the purposes of meeting the guarantee, however the worker shall not be required to work for more than the number of hours specified in this job order for a workday, or on the workers Sabbath or Federal Holiday. In determining whether the guarantee of employment has been met, any hours which the worker fails to work during a workday when the worker is offered the opportunity to do so by the employer and hours of work performed shall be counted in calculating the employment guarantee.

ETA-780 APPROVED  
DEO, FOREIGN LABOR  
CERTIFICATION

2

BY: \_\_\_\_\_

MON: 9/16/10