

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: December 31, 2016

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Código 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)
 Preencha com letra de molde no bloco solicitado - Para incluir informação adicional veja o ponto # 28 - Favor de seguir as instruções passo-a-passo)

AG LABOR LLC
1509 N JOHNSON ST
PLANT CITY FL 33563

4131 699-3932

0912: 252-4051

AGLABORL.COM/ITAL.COM

[illegible]

4411 Sunset Blvd, West Hollywood, CA 90069
 4411 L. B. Way, West Hollywood, CA 90069
 4402 W. Sunset Blvd, West Hollywood, CA 90069
 4401 Hollywood Blvd, West Hollywood, CA 90069
 4401 Hollywood Blvd, West Hollywood, CA 90069
 4401 Hollywood Blvd, West Hollywood, CA 90069

1908 Wagon Rd Palm City, FL 33555
11001 Leland Ave R 4 Palm City, FL 33555
1100 Wagon Rd Palm City, FL 33555
10116 Middle Rd Palm City, FL 33555
2016 Volusia Rd Palm City, FL 33555
4012 City Center Rd Palm City, FL 33555
1114 Howard Rd Palm City, FL 33555
1405 Hines Rd Palm City, FL 33555
1405 E. Lapeere, Odessa, FL 33557
1011 Lapeere Rd Odessa, FL 33557

DESCRIPTION OF TRAINING COURSES

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: _____ ON: _____

Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY
 Numéros 4 à 8 pour l'usage de l'ÉTAT

4 SOC (O'NET/OES) Occupational
Code - Código Industrial

5 Job Order No	Num de Orden de Empleo
----------------	------------------------

45-2092, 02

a SOC (ONET/OES) Occupational
Title Title Description

Formwork crop

10493883

6. Address of Order Holding Office:

Florida Department of Economic Opportunity

Alien Labor Certification Unit: H-2A

MSC G-300, Caldwell Building

107 East Madison Street

Tallahassee, FL 32399-4140

a. Name of Local Office Representative and direct dial telephone number:
Eduardo Torres, 850-921-3466

© 2000 by John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United States of America

6-16-2017

4. Explosion - ...

12-9-2017

7. Anticipated Period of Employment: 4-5 years. May 2014 to 2018. EOE.

Fecha Desde 08/08/2016 Hasta 04/10/2017

Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados

807

Anticipated Hours of Work per Week - Horas Anticipadas de Horas por Semana: Total 35

Monday - Postage	0	Thursday - Sales	6
Monday - Labor	6	Friday - Sales	6
Tuesday - Sales	6	Saturday - Sales	6
Wednesday - Materials	6		

42. **Adaptation of the following seasonal activities to the various climatic conditions of the region.**

8 AM - 4 PM

2.3. *Correct Cells Accepted from Adoption Packages by Customers*

CORRECTION APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
/ CERTIFICATION

BY: ML ON: 2-16-11

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. I assure you the homes meet local state and federal housing regulations

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 permiten 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

ETA-750 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: SA ON: 6-16-17

BY: DL ON: 6-16-11

WAGE RATES (DOLLARS PER HOUR) FOR DOMESTIC EMPLOYEES				WAGE RATES (DOLLARS PER HOUR) FOR FOREIGN EMPLOYEES			
Activity	Domestic Rate	Domestic Units	Domestic Notes	Foreign Rate	Foreign Units	Foreign Notes	Remarks
STRAWBERRY PLANTING	\$11.12	510-1,000 PLANTS	NONE				
STARWERRY HARVESTING	\$11.12	2X SINGLE HOLE \$1.50 / BOX 4X2 2X 4 COLUMNS FULL	NONE				
STRAWBERRY HARVESTING	\$11.12	AT APPROX 20 LBS CLAY 3/4 IN APPROX 12 LBS	NONE				
BLUEBERRY HARVESTING	\$11.12	APPROX 20 LBS \$4 / BUCKET APPROX 6 LBS	NONE				

EARNING RECORDS WILL BE MAINTAINED WITH ACCORDANCE 855-122 (J) THOUGH (M). THE EMPLOYER WILL FURNISH EACH WORKER AN EARNING STATEMENT ON OR BEFORE EACH PAY PERIOD MEETING THE REQUIREMENT AT 855.122(K)

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 in specific cases of agricultural employment.

Based on the piece rate provided with this employment contract, the piece rate, however, \$11.12 per hour or a piece rate, whichever is applicable, is guaranteed as a minimum for all hours worked during a pay period. If the worker's actual earnings 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 with an hourly rate to guarantee the minimum hourly rate. For any and all work performed during the contract period, the worker will be guaranteed the piece rate or the hourly rate, whichever is higher, for the entire period of the contract.

Transportation and Housing

For workers hired from beyond normal commuting distance, and for a portion 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 \$12.00 per day without receipt 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 is departing. If the worker is hired 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 work-site, 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 work-site to the subsequent employer's work-site, the employer is not required to provide or pay for work expenses.

For workers residing in the employer's housing, the employer will provide transportation between the worker's living quarters, and the employer's work-site and return without cost to the worker. US Domestic workers not being employer supplied housing will be assigned to a crew that travels through the workers living quarters daily and 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 work-site and return without cost to the worker. The employer assures that all employers provided transportation meets all applicable local, state and federal requirements.

ETA-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: ju ON: 6-16-17

1. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

2. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

3. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

4. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

5. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

6. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

7. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

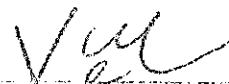
8. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

9. The proposed project is a new or existing project? ☒ New ☐ Existing

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION
BY: sa ON: 6-16-17

Yes/ Sí ☒ No/ No ☐

AG LABOR LLC, VANESSA DURAN, PRESIDENT
Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Impresión a del Empleador


Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

05/23/2017
ETA-790

READ CAREFULLY: In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a job-referral exchange, and 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. No does any job order accepted or contracted 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 de empleos y como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo, ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud ni veracidad de la información contenida en los órdenes de trabajo sometidos por los empleadores. Ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras (American Job Center) constituye una oferta de trabajo contractual 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 take approximately 70 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public should 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, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

DECLARACION DE CARGA PUBLICA

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 70 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El público no debe responder a esta colección de información a menos que aparezca 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.

6

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY:  ON: 6-16-17

ITEM 15

Todas las referencias deberán ser dirigidas a Vanessa Duran (813) 699-9932. 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 validos: se le 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 o 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 mas allá de una distancia normal, una aplicación puede ser enviada al empleador o se puede solicitar una entrevista telefónica. El empleador se comunicara 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 terminos y las condiciones como notado en la orden. Se les avisa a todos los trabajadores que se espera que trabajen todo el periodo 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 transportación al sitio de trabajo. Referencias y solicitudes 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 transportación.

ITEM 16 CONT

Funciones Requeridas: Para cosechar, recolectar, contar, estibar y empacar. Fresa, Chile Dulce y Picoso, Arándano, Melón y Calabaza, otras funciones pueden incluir saneamiento del campo, mantenimiento, carga y descarga, instalar plástico, instalar y mantener sistema de riego, plantar, podar, contar-recolectar, deshierbar, remover plástico y cinta de goteo y labor general de campo. Esto se hará en condiciones meteorológicas extremas, flexión pasada, agacharse y levantarse estarán involucrados a diario. Pruebas aleatorias de droga se harán bajo el costo del empleador. 13 Conductores de Autobus van a llevar a los trabajadores al sitio de trabajo, caminar en el campo y supervisar a los trabajadores, llevarlos de regreso a la vivienda. Los choferes deben vivir en la vivienda proporcionada por el empleador y deben llevar los trabajadores una vez a la semana al banco, Walmart y lavar ropa. (requisitos para los choferes en la pagina __)

16 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 \$11.12 per hour
Siembra de Fresa	\$12.00 per 1,000 double plants per hole or \$11.12 per hour
	\$10.00 per 1,000 plantas sencilla por hueco o \$11.12 por hora
	\$12.00 per 1,000 plantas dobles por hueco o \$11.12 por hora
Strawberry Harvesting or \$11.12/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 \$11.12 por hora
Strawberry Harvesting or \$11.12/hour	\$1.70 and up per 12x1 clam shell, approx. 12 lbs and up depending upon condition
Cosecha de Fresa	\$1.70 por caja de 12x1, aprox. 12 libras o mas dependiendo la condicion o \$11.12 por hora
Harvesting processing Strawberries	\$1.50 per tub approx. 20 lbs and up depending upon condition or \$11.12/hour
Cosecha de fresa (proceso)	\$1.50 por recipiente aprox. 20 libras o mas dependiendo la condicion o \$11.12 por hora
Harvesting Juice Strawberries	\$1.50 per tub, approx. 20 lbs and up depending upon condition or \$11.12/hour
Cosecha de fresa (Jugo)	\$1.50 por recipiente, aprox. 20 libras o mas dependiendo de la condicion o \$11.12 por hora
Blueberry Harvesting	\$4.00 per bucket approx. 6lbs and up depending condition or \$11.12/hour
Cosecha de Arándano	\$4.00 per cubeta aprox. 6 libras o mas dependiendo la condicion o \$11.12 por
Vegetables Harvesting	\$0.50 per 5 gallon bucket and up upon depending condition or \$11.12/hour
Cosecha de Vegetales	\$0.50 por cubeta de 5 galones o mas dependiendo la condicion o \$11.12 por hora
Cantaloupe Planting	\$11.12 per hour
Siembra de Melón	\$11.12 per hora
Squash Planting	\$11.12 per hour
Siembra de Calabaza	\$11.12 per hora
Vegetables Planting	\$11.12 per hour
Siembra de Vegetales	\$11.12 per hora
Assit in Laying Plastic	\$11.12 per hour
Ayuda en Instalar Plástico	\$11.12 per hora
Cutting-Timming	\$11.12 per hour
Cortando y Recortando	\$11.12 per hora
Weeding	\$11.12 per hour
Deshierbando	\$11.12 per hora
Flatio and drip-tape removal	\$11.12 per hour
Removiendo plástico y cinta de goteo	\$11.12 per hora
General Farm Labor	\$11.12 per hour
Labor en General en campo	\$11.12 per hora

ETA-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: SA ON: 6-16-17

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 11 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 AG LABOR LLC, VANESSA DURAN, PRESIDENT Date: 05/26/2017

Employer's Signature



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

ITEM 16 CONT

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 6lbs. 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.

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.

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: MA ON: 6-16-17

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 is 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 período 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 irá 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

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: *sa*

ON: *6-16-17*

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. 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 firmemente con tierra.

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 identificación 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 poder, 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 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 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.

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.

ETA-790 APPROVED
DEQ, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: la ON: 6-16-17

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 consideración 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.

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.

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 guaranteed, 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 workers 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 \$11.12 per hour for the first 35 hours starting with the originally anticipated date of need (35 hours @ \$11.12= \$389.20). 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.

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: ML ON: 6-16-17

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 \$11.12 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.

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 \$11.12 por hora por la primera semana comenzando con la fecha de necesidad anticipada (35 horas a \$11.12=\$389.20). 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 \$12.00 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.

ETA-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: _____ ON: _____

CORRECTION APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: sa ON: 6-16-17

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 \$12.00 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 provelda por el Empleador serán asignados a un grupo que viaje por su residencia diariamente y/o será proveldo 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 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" tocará la bocina del autobús o chiva. En ese momento es

DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: _____ ON: _____

BY: See ON: 6-16-17

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

ETA-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: ja ON: 6-16-17

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.

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 unites 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 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.

ETA-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: sa ON: 6-16-17

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.

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 trabajados 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).

ETA-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: *[Signature]*

ON: 6-16-17

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-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: MA ON: 6-16-17

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. If 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 Fam 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 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 \$12.00 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-790 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: _____ ON: _____

CORRECTION APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: SA ON: 6-16-17 1

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.

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 CFR 655.135 and 20 CFR 655.122 (H) assurances.

Signature



Ag Labor LLC

Date: 05/26/2017

ETA-750 APPROVED
DEO. FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: AA ON: 6-16-17

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: MA ON: 6-16-17

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 11.12

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~~ *the employer*.

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-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: _____ ON: _____

CORRECTION APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: *sa* ON: *6-19-17*

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-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: Ja ON: 6-16-17

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-780 APPROVED
DEO, FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY:

SA ON: *6-16-17*

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 11.12

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, ~~pañal higiénico~~, etc. serán adquiridos por el mismo empleado.

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

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: _____ ON: _____

CORRECTION APPROVED
DEO. FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: See ON: 6-18-17

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 MISMO 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-750 APPROVED
DEO. FOREIGN LABOR
CERTIFICATION

BY: Ja ON: 6-16-17

AG LABOR LLC ITINERARY 2017-2018

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

APPROX DATES	ACTIVITIES / WORKSITE LOCATION	CROP
AUG 8, 2017 - SEP 25, 2017	ASSIT IN LAYING PLASTIC, INSTALLING-MAINTENING - HOOKING UP IRRIGATION	STRAWBERRY
SEP 26, 2017 - NOV 1, 2017	PLANTING, CUTTING-TRIMMING, PRUNING, WEEDING & GENERAL FARM LABOR	
NOV 2, 2017 - APR 10, 2018	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 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 6219 Yukon Rd. Dover FL 2914 Lewis Rd Dover, FL 33527	
JAN 2, 2018 - JAN 25, 2018	PLANTING	CANTALOUPE & WATERMELON
	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 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567 416 Jerry Smith Rd Dover, FL 33527 6219 Yukon Rd. Dover FL	
JAN 2, 2018 - JAN 25, 2018	PLANTING	VEGETABLES
	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 2914 Lewis Rd Dover, FL 33527	
MAR 15, 2018 - APR 10, 2018	MAINTENANCE, CUTTING-TRIMMING, PRUNING, WEEDING & HARVESTING	BLUEBERRY
	WORKSITES: 501 Half Mile Rd Plant City, FL 33565 5112 Mud Lake Rd Plant City, FL 33567	
MAR 15, 2018 - APR 10, 2018	HARVESTING, CUTTING-TRIMMING, PRUNING, WEEDING, LOAD & UNLOAD	VEGETABLES
	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 33547 2914 Lewis Rd Dover, FL 33527 6219 Yukon Rd. Dover FL	
MAR 25, 2018 - APR 10, 2018	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 2914 Lewis Rd Dover, FL 33527 6219 Yukon Rd. Dover FL	

*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.