**Agricultural and Food Processing Clearance Order**
**Pedido de Empleados para Agricultura y Procesamiento de Alimentos**

**U.S. Department of Labor**
**Employment and Training Administration**
OMB Approval No. 1205-0134, Expires 11/30/2012

1. Employer's Name and Address (Number, Street, City, State, Zip Code, and telephone number)/ Nombre y Dirección del Empleador (Numero, calle, ciudad, código postal y teléfono) Wm. F. Hammell Nurseries, LLC 23-2243850
Mailing: 125 Lewis Mills Road, Honey Brook, PA 19344
Physical: 125 Lewis Mills Road, Honey Brook, PA 19344

Numbers 4, 5, 6, 7 and 8 for State use only.

4. Industry Code/Código de Industria 0181

5. Job Order #/No. Orden de Empleo 746457

6. Occupational Title and Code /Titulo Ocupacional y Código
45-2092 nursery workers

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Tramite 12/27/10

8. Job Order Expiration Date / Fecha de vencimiento 7/22/11

2. Location and Direction to Work Site/Dirección del lugar de trabajo
~~125 Lewis Mills Road~~ 115 Talbotville Rd. EDW 12/27/10
Honey Brook, PA 19344

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

(If additional space is needed, use separate sheet of paper)

3. Location and Description of Housing / Dirección y Descripción de la Vivienda
303 E. Chestnut Street
Coatesville, PA 19320
apartment building - masonry exterior

Housing Capacity - 30 persons

(If additional space is needed, use separate sheet of paper)./ Si necesita más espacio, utilice documento adicional.)

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

9. Anticipated Period of Employment / Periodo Anticipado de Empleo 2/21/2011 12/21/2011
From/ Desde: To/Hasta:

10. No. of Worker's Requested / No. de Trabajadores Pedidos
15

11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas de Trabajo por Semana. Total: 40
Sunday / Domingo 0 Monday / Lunes 7
Tuesday / Martes 7 Wednesday / Miércoles 7
Thursday / Jueves 7 Friday / Viernes 7
Saturday / Sábado 5

see "Attachment 1 to ETA 790" item 11 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" articulo 11

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

Employer / El Empleador Yes ☒ No ☐
Local Office / La Oficina Local Yes ☐ No ☒

13. Board Arrangements / Arreglo de Alojamiento

see "Attachment 1 to ETA 790" item 13 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" articulo 13

14. Referral Instructions / Instrucciones para el Referimiento de Candidatos

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

15. Job Specifications / Descripción del Trabajo

see "Attachment 1 to ETA 790" item 15 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" articulo 15

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

16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)

| Crop Activities / Cultivos | Hourly Wage / Salario por Hora | Piece Rate / Unit(s) / Pago por Pieza / Unidad(es) | Special Pay (bonus, etc.) / Pagos Especiales (Bono, etc.) | Deductions / Deducciones | YES / SI | NO | Pay Period / Periodo de Pago |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nursery Stock, Trees | $9.94 | $ see "Attachment 1 to ETA 790" item 16 / ver "Adjunto 1 a ETA 790" articulo 16 | | Social Security / Seguro Social | ☒ | ☐ | Weekly / Semanal ☒ |
| | $ | $ | | Federal Tax Impuestos Federales | ☒ | ☐ | |
| | $ | $ | | State Tax Impuestos Estatales | ☒ | ☐ | Bi-weekly / cada 2 semanas ☐ |
| | $ | $ | | Meals / Comidas | ☐ | ☒ | |
| | $ | $ | | Other (specify)/ Otro | ☒ | ☐ | Other / Otro |

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

More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago

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

(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesita más espacio, utilice documento adicional.)

17. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

**The employer will reimburse the worker for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, transportation costs and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer to the place of employment to the extent that such worker-borne expenditures reduce the workers' FLSA earnings at the first pay period. Subsistence will be in accordance with current rates published in the Federal Register (for workers with and without receipts.) The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but no more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.**

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

(If additional space is needed, use separate sheet of paper. / Si necesita más espacio, utilice documento adicional.)

18. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, or pay workers for this (these) crop activity(ies)? Es la costumbre en el área de usar Contratistas Agrícolas para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, o pagarle a los trabajadores en estos tipos de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☒

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

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

20. Workers' compensation insurance provided? Indemnización por accidence de trabajo: Yes ☒ No ☐

21. Are tools provided at no charge to the workers? / Se le proveen las herramientas de trabajo a los trabajadores sin cargo alguno? Yes ☒ No ☐

22. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None") / Indique todo acuerdo o convenio con los propietarios del establecimiento o sus representantes con respecto al pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno") **None/Ninguno**

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

**None/Ninguno**

| 24. Address of Order Holding Office (include Telephone number)/Dirección de la Oficina donde se Radico la Oferta (incluya numero de teléfono) | 25. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (Incluya numero de teléfono) |
|---|---|
| PA-CareerLink - Chester County<br>250 E Harmony Street Coatesville, PA 19320 | Ms. Debra Kochel<br>(610) 384-9393 |

26. Employer's Certification: This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by me and contains all the material terms and conditions of the job.
Certificación del Empleador: Esta orden de trabajo describe los términos y condiciones de trabajo, y contiene todos los materiales, términos, y condiciones ofrecidos.

Employer's Signature & Title / Firma y Título del Empleador

AUTHORIZED SIGNATORY

**READ CAREFULLY**, In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a no-fee labor exchange, that is, as a forum for bringing together employers and job seekers, neither the ETA nor the State agencies are guarantors of the accuracy or truthfulness of information contained on job orders submitted by employers. Nor does any job order accepted or recruited upon by the One-Stop Career Center constitute a contractual job offer to which the One-Stop Career Center, ETA or a State agency is in any way a party.

**Public Burden Statement**

Public reporting burden for the ETA Form 790 is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. Respondents' obligation to reply to these requirements is obligatory by 20 CFR 653.500 and 44 U.S.C. 3501. Persons are not required to respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. Public reporting burden for this collection is estimated to average 8 minutes per response, including the time to review instructions, search existing data sources, gather and maintain the data needed, and complete and review the collection of information. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Migrant and Seasonal Farmworker Program, Room S4209, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

ENGLISH

**Item 2: Location and Direction to Work Site**

Exit 298 off PA Turnpike, right to Morgantown, left on Rt. 23 East, right on Rt. 401, right on Rt. 82 S, right onto Chestnut Tree Rd., right onto White School Rd. Straight onto Talbotsville Rd., proceed to pole barn at 115 Talbotsville Rd., Honeybrook, PA, 19344

**Item 3. Location and Description of Housing**

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

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

Directions to housing: From Route 30 (East or West) take the Coatesville/82 exit and proceed south, travel on Rt. 82 for approximately 1.6 miles to traffic light/four way intersection. Turn left on Business 30/Lincoln Hwy. Go a short distance to and turn left on 3rd Avenue. Proceed one block through intersection and turn right into the first alley/parking area. House on corner of 3rd Ave. and Chestnut.

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

Workers will be assigned to employer-provided housing by a designated company manager and must occupy the quarters assigned to them. Women workers will be provided with sleeping facilities shared with other female workers and segregated toilet facilities. Dining and other common area will be shared or separate cooking facilities will be provided.

**Item 11. Anticipated Hours of Work per Week**

The work day is from 06:30 AM until 2:00 PM Monday through Friday and 06:30 AM until 11:30 AM on Saturday, with an unpaid lunch break (7 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The worker may be requested, but not required, to work as much as 12 hours per day and/or on the worker's Sabbath, depending on weather and other conditions. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Employer will offer 40 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

**Item 13. Board Arrangements**

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

**Item 14. Referral Instructions**

The employer and/or employer's agent agrees to interview referrals from any source and all U.S. workers referred by state workforce agencies (SWAs) who have been screened by such employment services for:

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

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer.

Workers must possess documentation required to enable employer to comply with the employment verification requirements of IRCA. Accurate completion of Form I-9 will be required of each worker within (3) days of employment pursuant to U.S. law. All workers hired pursuant to this job order must demonstrate eligibility to work legally in the U.S. Refer to the back of Form I-9 for documents acceptable for purposes of establishing employment eligibility. After hiring, employer may verify workers' work authorization through the federal employment-authorization verification program E-verify.

Workers should bring with them documents verifying their legal right to work in the U.S. at the time of employment. Valid eligibility documents will be necessary to complete tax withholding and I-9 forms.

Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the PA-CareerLink - Chester County in order to ascertain current employment, crop or housing information and to enable proper arrangements to be made. It will be the responsibility of the referring SWA office to inform job seekers of the terms and conditions of this clearance order. The referring SWA office after coordinating the referral with the order holding office will contact the employer's agent or the employer directly and advise the agent or employer of the referral or referrals. When possible, SWA offices should furnish translator services if necessary. Interviews, either in person or by telephone, will be conducted by the employer's agent during the hours of 9:00 AM to 3:30 PM , Monday through Friday. **Employer's agent to be contacted first at the following address and phone number. If unavailable, contact employer directly during the same hours.**

| **Employer Agent** | **Employer** |
|---|---|
| **MAS Labor H-2A, LLC.** | Wm. F. Hammell Nurseries, LLC |
| **P.O. Box 507** | Heather E. Akins |
| **Lovingston, VA 22949** | 125 Lewis Mills Road , Honey Brook, PA 19344 |
| **434-263-4300 (phone)** | (610) 942-8733 (phone) |
| **434-263-4700 (fax)** | (610) 942-9320 (fax) |

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

Order holding office: PA-CareerLink - Chester County
250 E Harmony Street
Coatesville, PA 19320
(610) 384-9393

**Item 15. Job Specifications**

This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of verifiable prior experience working in a tree and shrub nursery with extensive ball and burlap (B&B) field harvesting. Workers must be able to perform all duties of entry level workers as well as perform additional mechanized activities with accuracy and efficiency. Workers will perform heavy mechanized field work using power equipment. Take inventory and grade plants, prepare trees and shrubs for digging by tying or wrapping as necessary; dig; wrap burlap or other covering around root balls and securing with twine and/or staples; crimping wire baskets; lift, carry and load nursery stock; and unload, move or load supplies, including wire baskets.

Workers must be able to perform all entry level duties with accuracy and efficiency. Manual tasks related to the growing of nursery stock will include some combination of the following: preparing fields for planting by clearing cull stock, brush and debris; planting seedlings or 'liners' by hand (including riding and inserting liners in a mechanical planter); hand digging, loading, unloading or transplanting bare-root nursery stock; straightening, tying, staking, pruning and shearing trees and shrubs; cutting, pulling or removing and mowing weeds or grass; moving irrigation equipment; spraying herbicides and insecticides and applying fertilizer. While fertilizing workers will be expected to pick up and carry 35 pounds of fertilizer. Accurate visual calibration and proper placement of fertilizer is required.

Most field work is performed in crews of from 3 to 6 workers who will be required to maintain the pace of the average crew member. Crew work may consist of hand hoeing around nursery stock. Weeds are to be removed by the root and not at ground level.

Tasks related to harvest of nursery stock will include the following: preparing trees and shrubs for digging by tying or wrapping as necessary; digging; wrapping burlap or other covering around root balls and securing with twine and/or staples; crimping wire baskets; lifting, carrying and loading nursery stock; and unloading, moving or loading supplies, including wire baskets.

Plants must be handled carefully to ensure that minimal leaves, limbs and roots are not broken during digging, handling, wrapping and/or transplanting processes.

Workers will work as part of a tree spade crew comprised of one operator and 2 or more helpers. The helper will remove the tree from the tree spade, tighten the burlap in an acceptable manner, crimp wire basket around the root ball, lace top of ball with sisal twine and crimp basket to tighten twine. The employer expects tree spade crews to harvest between 18 and 40 trees per hour depending on size and variety.

Workers with appropriate licenses may operate general purpose vehicles to transport workers, equipment and product from one field location or facility to another. Workers may be required to do any other manual tasks involved in the production and maintenance of tree and shrub nurseries, fields and other production areas.

Work is to be done in the field for long periods of time. Workers are expected to perform duties including boxing, weighing and loading of product. Workers will assist in loading trucks with products and nursery materials weighing up to and including 60 pounds and lifting to a height of 5 feet for long periods of time.

In addition, workers may be required to perform variable tasks relating to plant production such as the following: irrigation, ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, weeding and other tasks related to a nursery operation.

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

Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations.

Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 10 to 100 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop work activities. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs.

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

The employer may discipline the worker, including brief suspension of work activities ("time out") for a period determined by the supervisor, suspension from employment for a set period of days or termination of employment as described in the "Work Rules and Disciplinary Procedures" attached hereto.

Workers may not report for work while under the influence of alcohol or drugs. Except for moderate alcohol consumption in company housing during non-working hours, the possession or use of illegal drugs or alcohol on Company property is prohibited and will be cause for termination.

Persons seeking employment as experienced Nursery Worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish affirmative job references from recent employers operating comparable operations establishing acceptable previous experience. Workers hired pursuant to this job order will be subject to a trial period of up to 5 business days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance is not acceptable to the employer in its sole discretion the worker will be terminated.

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

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, domestic and foreign, employed under this job order.

**Item 16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions**

The employer guarantees to offer, advertise, and pay a wage rate defined as the highest of the USDOL-promulgated AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, an agreed-upon collective bargaining wage (this employer is not subject to a collective bargaining agreement), or the Federal or State minimum wage in effect at the time work subject to the provisions of the job order is performed. In the event the USDOL decreases the stated AEWR for any reason during the pendency of the employer's positive recruitment and term of labor certification in the instant application, the employer will correspondingly reduce his offered/paid hourly wage rate so long as the newer lower AEWR remains the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed. In the event the state workforce agency promulgates an hourly wage rate higher than the federal AEWR which is subsequently superseded by a prevailing wage rate identified by an industry- or employer-provided countervailing survey, accepted and approved by the USDOL, the employer reserves the right to pay the lower rate at his discretion but in any case not less than the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed.

Piece Rate: N/A

The employer guarantees to offer the workers employment for at least ¾ of the work hours of the total period during which the work order and all extensions thereof are in effect, beginning with the first work day after the arrival of the workers at the place of employment and ending on the termination date specified in the work order or its extension, if any. If the employer offers the worker during such period less employment than required under this provision, the worker will be paid the amount he/she would have earned had he/she, in fact, worked for the guaranteed number of hours.

For the purposes of the above requirements the "period of employment" shall be the period from the first workday the worker is at the employer's farm and is ready, willing, able and eligible to work until the anticipated ending day of employment in Item 9.

If, before the expiration date specified in the work order, the service of the workers is no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, or other Acts of God, such as frost, flood, drought, hail, etc. which makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work order and return the worker to the place from which the worker, without intervening employment, came to work for the employer at the expense of the employer.

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

Unless the employer has amended the date of need no less than ten (10) working days prior to the date of need through notice to the order holding office, the employer will guarantee one week's wages to all workers subject to this order beginning with the anticipated start date.

Any U.S. worker who fails to notify the nearest SWA no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the anticipated date of need of his/her intentions to fill the job for which he/she was referred and recruited will be disqualified from the first week's wage guarantee described above.

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

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

Employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legal and authorized deductions. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, will be made in individual circumstances as required by law. Advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll deductions. The employer does not envision other uniform workforce-wide payroll deductions. Reasonable repair costs of damage other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible for willful or negligent damage to housing or furnishings. Long distance telephone calls are prohibited without prior permission of employer and costs of such calls, if made by workers without employer's prior permission, will be charged to workers.

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

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

Employer will provide workers' compensation at no cost to workers covering injury and disease arising out of and in the course of worker's employment. Proof of worker's compensation insurance will be provided to the certifying officer prior to the certification date.

The employer will reimburse the worker at the first pay period or not later than at the halfway point in the contract ("50% period") for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, transportation costs and reasonable subsistence from the place of recruitment from which the worker came to work for the employer to the place of employment to the extent that such worker-borne expenditures reduce the worker's FLSA earnings at the first pay period. No recruitment fees shall be paid by employees.

## Item 17. Transportation Arrangements

Pursuant to 20 CFR 655.122(h) the minimum travel subsistence of $10.64 per day or the current minimum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers who cannot provide receipts, and the maximum travel subsistence of $46.00 per day or the current maximum subsistence amount published in the Federal register will be paid to workers with acceptable receipts. The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but no more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

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

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

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

If the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire or other acts of God such as frosts, flood, drought, hail or the like which makes fulfillment of the work period impossible and Regional Administrator so certifies, the employer will provide reimbursement for transportation and daily subsistence from the place of recruitment for covered employees.

## Workers Compensation Insurance

Carrier: Cincinnati Insurance Company
Policy: WC1914486

**SPANISH**

**Item 2: Location and Direction to Work Site/Dirección del lugar de trabajo**

Salida en Exit 298 saliendo en PA Turnpike, derecha hacia Morgantown, izquierda en Rt. 23 East (este), derecha en Rt. 401, derecha en Rt. 82 S, derecha hacia Chestnut Tree Rd., derecha hacia White School Rd. Seguir derecho hacia Talbotsville Rd. , proceder hacia la granja de postes en 115 Talbotsville Rd. , Honeybrook , PA , 19344

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

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

El empleador se retiene la posesión y control del área de la vivienda en todo momento y el empleado, si se le provee vivienda bajo los términos de este acuerdo de trabajo, entregará la vivienda cuando termine el empleo a su empleador quien le provee la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

Dirección de la vivienda: Desde la Route 30 (East or West) tomar la salida de Coatesville/82 y proceda al sur, avance en la Rt. 82 por aproximadamente 1.6 millas hasta el semáforo/intersección de cuatro. Voltear a la izquierda en la carretera Business 30/Lincoln Hwy. Avanzar una corta distancia hacia y voltear a la izquierda en la 3rd Avenue .Avance una cuadra a través de la intersección y voltear a la derecha en el primer callejón/área de estacionamiento. La casa se ubica en la esquina de 3rd Ave. y Chestnut.

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

Los empleados serán asignados a la vivienda por parte del empleador y designados por el administrador de la empresa y deberán ocupar el inmueble señalado a ellos. Las empleadas mujeres serán provistas con habitaciones para dormir que compartirán con otras mujeres y separadas de las facilidades de servicios sanitarios. El área de comedor y otras áreas comunes serán compartidas o se proveerá área para cocinar.

**Item 11. Anticipated Hours of Work per Week/Hora Anticipadas de Trabajo por Semana**

El día de trabajo es de 06:30 AM hasta 2:00 PM de lunes a viernes y 06:30 AM hasta 11:30 AM el Sábado, con un tiempo para comer, sin ser pagado, de (7 horas/dia y 5 horas/dia on Sábado). Se le podrá pedir al empleado, pero no requerido, trabajar tanto como 12 horas por día y/o en el día de descanso religioso, dependiendo en las condiciones climáticas u otras condiciones. Las horas de trabajo causadas por extremo calor, frío o sequía pueden verse afectadas. El empleador ofrece 40 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la cosecha lo permitan. Los empleados se reportarán a trabajar el día designado y al lugar como se le indicó por el empleador cada día.

**Item 13. Board Arrangements/Arreglo de Alojamiento**

Además de proveer cocina y las facilidades gratis, el empleador proveerá transportación gratuita a los empleados de y hasta la ciudad más cercana al menos una vez por semana para comprar suministros/ir al banco (para los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda).

## Item 14. Referral Instructions/Instrucciones para el Referimiento de Candidatos

El empleador y/o el agente del empleador acepta entrevistar a todos los recomendados de cualquier medio y a todos los empleados de Estados Unidos referidos por las agencias estatales de trabajo (SWAs) que hayan seleccionado por dichos servicios de empleo a:

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

El ofrecimiento de trabajo actual se deja a discreción del empleador.

Los empleados deberán poseer documentación requerida que permita al empleador a cumplir con la verificación de requisitos del empleo de la IRCA. El llenado correcto de la forma I-9 será requerida para cada trabajador en los siguientes (3) días del empleo de acuerdo a las leyes de Estados Unidos. Todos los empleados contratados de conformidad bajo este trabajo deberán demostrar elegibilidad de trabajar de manera legal en los Estados Unidos. Revisar en la parte de atrás de la I-9 por los documentos aceptados para el propósito de establecer elegibilidad en el empleo. Después de la contratación, el empleador deberá verificar la autorización de empleado a través del programa de verificación de empleo federal E-verify.

Los empleados deberán de traer consigo los documentos que verifiquen su derecho legal de trabajar en los Estados Unidos al momento del empleo. Los documentos de validez para la elegibilidad será necesaria para completar la nómina de retención de impuestos y las formas I-9.

Las recomendaciones de individuos serán hechas a través de las oficinas de colocación PA-CareerLink - Chester County para asegurar el empleo actual, cosecha o información y asegurar los arreglos necesarios. Será responsabilidad de la oficina SWA de informar a los solicitantes del empleo de los términos y condiciones de este contrato. La oficina SWA después de coordinar las recomendaciones como oficina de solicitantes contactará al agente del empleador o al empleador directamente para avisarle al agente o empleador de la recomendación o recomendaciones. Cuando sea posible, las oficinas SWA contratarán a un traductor, si fuera necesario. Las entrevistas, ya sea en persona o por teléfono, serán conducidas por del empleador durante horas de trabajo de 9:00 AM a 3:30 PM, Lunes a Viernes. **El agente del empleador será contactado primeramente en la siguiente dirección o teléfono. Si no se encuentra disponible, se contactará al empleador directamente durante las mismas horas.**

| **Agente del Empleador** | **Empleador** |
|---|---|
| **MAS Labor H-2A, LLC.** | Wm. F. Hammell Nurseries, LLC |
| **P.O. Box 507** | Heather Akins |
| **Lovingston, VA 22949** | 125 Lewis Mills Road , Honey Brook, PA 19344 |
| **434-263-4300 (teléfono)** | (610) 942-8733 (teléfono) |
| **434-263-4700 (fax)** | (610) 942-9320 (fax) |

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

Oficina de Agencia Estatal: PA-CareerLink - Chester County
250 E Harmony Street
Coatesville, PA 19320
(610) 942-8733

## Item 15. Job Specifications/Descripción del Trabajo

El trabajo requiere un mínimo de tres meses (o 480 horas) de experiencia previa verificable trabajando en un vivero de árboles y arbustos con cosecha extensiva (B&B) de campo de raíces cubiertas de tierra y arpillera. Los trabajadores deberán ser capaces de desarrollar todos los trabajos a nivel de entrada así como desarrollar actividades adicionales mecanizadas con precisión y eficiencia.

Los empleados desarrollan trabajo pesado de campo mecanizado utilizando equipo de poder. Realizan inventarios y clasifican plantas, preparar árboles y arbustos para excavar al amarrar o envolver como sea necesario; cava, amarra arpilla y otras cubiertas alrededor de las raíces y asegura con mecate y/o grapas; enreda canastas de alambre; levanta, lleva y carga plantas de vivero; y descarga, mueve o baja abastecimiento, incluyendo canastas de alambre.

Los empleados deben de ser capaces de desarrollar todos los trabajos a nivel de entrada con precisión y eficiencia. Los trabajos manuales relacionados con la cosecha de las plantas de vivero incluyen una combinación de lo siguiente: preparar las tierras para sembrar al limpiar las plantas seleccionadas, barre y retira escombros; siembra semilleros o en línea a mano (incluyendo montar o insertar las semillas en una sembradora mecánica); cava a mano, carga, descarga o trasplanta las raíces de las plantas de vivero; endereza, amarra, estaca, poda y corta árboles y arbustos; corta, jala o remueve y corta maleza o zacate; mueve equipo de irrigación; rocía herbicida e insecticida y aplica fertilizante. Durante la fertilización se espera que los empleados puedan levantar y cargar 35 libras de fertilizante. Se requiere visión certera y la colocación correcta del fertilizante.
La mayor parte del trabajo se desarrolla en equipos de 3 a 6 empleados de quienes se requiere mantener al paso del promedio de los miembros del equipo. El trabajo en equipo puede consistir en azadonear a mano alrededor de las plantas de vivero. Se debe retirar la maleza desde la raíz y no a nivel de piso.

Los trabajos relacionados a la cosecha de las plantas de vivero pueden incluir las siguientes: preparar árboles y arbustos para ser enterrados al amarrar o enredar cuando sea necesario; cavar; enredar arpilla o cualquier cubierta alrededor de las raíces y asegurar con mecate y/o grapas; enreda canastas de alambre; levanta, lleva y carga plantas de vivero; y descarga, mueve o carga abastecimiento, incluyendo canastas de alambre.
Las plantas deben de ser manejadas con cuidado para asegurar que la menor cantidad de hojas, ramas o raíces sean rotas durante los procesos de sembrar, manejar, enredado y/o trasplantar.

Los empleados trabajaran como parte de equipo de arboles a pala mecánica compuesto de un operador y 2 o más ayudantes. El ayudante retira el árbol de la pala mecánica, amarra la arpilla de una manera aceptable, enreda canastas de alambre alrededor de la raíz, enreda la bola con mecate y enreda la canasta para asegurar el mecate. El empleador espera que el equipo de arboles de pala mecánica coseche entre 18 y 40 árboles por hora dependiendo del tamaño y variedad.

Los empleados con la licencia apropiada pueden operar vehículos de uso general para transportar empleados, equipo y productos de una ubicación a otra. Se podrá requerir que los empleados realicen cualquier otro trabajo manual involucrado en la producción y mantenimiento del vivero de árboles y arbustos, campos y otras áreas de producción.

El trabajo debe realizarse en el campo por largos períodos de tiempo. Se espera que los empleados puedan desarrollar trabajos que incluyen enrejado, pesar y cargar los productos. Los empleados pueden ayudar en cargar camiones con productos y material de vivero pesando hasta e incluyendo 60 libras y cargar hasta una altura de 5 pies por largos períodos de tiempo.

Además, se puede requerir que los empleados desarrollen una variedad de trabajos relacionados a la producción de plantas como serían los siguientes: irrigación, cavar, apalear, azadonear, arrastrar, preparar tierra, retirar maleza y otros trabajos relacionados a la operación de vivero.

El trabajo puede incluir trabajo de campo mecanizado utilizando equipo de poder. Por ejemplo y no limitado al equipo de poder tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras y otro equipo. Se espera que los empleados sean capaces de operar equipo agrícola y desarrolle mantenimiento de rutina con o sin dirección.

Los empleados deben de ser capaces de trabajar sobre sus pies en posición inclinada por largos períodos de tiempo. Las alergias a la ambrosía, solidago, espray de insectos, químicos relacionados, etc. pueden afectar la habilidad de desarrollar el trabajo del empleado. Los empleados deben estar físicamente capaces de realizar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables.

Los empleados son expuestos a la humedad temprano por la mañana y al calor durante el día, trabajando en los campos. Los rangos de temperaturas son de 10 a 100 grados F. Se puede requerir que los empleados trabajen durante lluvias ocasionales no tan severas que deban detener las actividades de trabajo. Se requiere trabajar los sábados. Debe poder levantar y cargar 60 libras.

El empleador asegura que los empleados serán proveídos de transportación su vivienda al lugar del trabajo todos los días (para trabajadores que se les provea hospedaje.)

El empleados podrá disciplinar al empleado, incluyendo una suspensión corta de las actividades de trabajo ("tiempo fuera") por un período determinado por el supervisor, suspensión del empleo por un periodo de días determinado o el despido del empleo como es descrito en las "Reglas de Trabajo y Procedimientos Disciplinarios" anexado a este.

Los empleados no pueden presentarse a trabajar si se encuentran bajo la influencia del alcohol o drogas. A excepción del consumo moderado de alcohol en las viviendas fuera de las horas de trabajo, la posesión o uso de las drogas ilegales o de alcohol en la propiedad de la compañía está prohibido y será causa de despido.

Las personas que deseen el empleo como Trabajador de Vivero con experiencia deberá estar disponibles por el período requerido por el empleador. Los solicitantes deberán tener buenas referencias de empleadores recientes en trabajos comprables estableciendo experiencia previa. Los solicitantes contratados estarán sujetos a una prueba de 5 días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo no es aceptable el empleador a su propia discreción despedirá al trabajador.

Todos los empleados temporales domésticos y/o no residentes empleados bajo este trabajo que completen satisfactoriamente la cosecha de la temporada previa podrán ser compensados con la tarifa mencionada por hora. La decisión de pagar el rango de hora prevaleciente será hecha por el empleador, a discreción, y se basará en el factor del desempeño y permanencia del empleado.

Todos los términos y condiciones incluidos en este empleo aplicarán igual a todos los empleados, domésticos y extranjeros, empleados bajo esta descripción de trabajo.

**Item 16. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)**

El empleador garantiza ofrecer, publicar y pagar el salario definido como el más alto en el AEWR promulgado por el Departamento de Trabajo, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, el acordado bajo la negociación colectiva del salario (el empleador no está sujeto a un acuerdo de negociación colectiva), o el salario Federal o mínimo estatal en efecto al momento del tiempo de trabajo sujeto a provisión al momento de realizar el trabajo. En el caso que el Departamento de Trabajo baje el AEWR por cualquier razón durante el tiempo de la reclutación del empleador y el término del certificado de trabajo en la solicitud, el empleador reducirá su ofrecimiento/pago por rango de hora tan bajo como para equiparar con el nuevo AEWR y que sea el más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado. En el evento que la agencia de colocación del estado promulgue un rango de salario por hora más elevado que el

AEWR federal que subsecuentemente sea retirado y sustituido por un rango de salario prevaleciente identificado por una industria -o proveída por el empleador- proveída por un estudio compensatorio, aceptado y aprobado por el Departamento de Trabajo, el empleador se reserva el derecho de pagar un rango menor a su discreción, pero en cualquier caso no menor sea el más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado.

Pago por pieza: N/A

El empleador garantiza ofrecer al empleado trabajo por al menos ¾ de las horas de trabajo del período total durante el cual el trabajo y todas las extensiones estarán en efecto, iniciando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar del empleo y terminando en la fecha especificada en el contrato o sus extensiones, si hubiera. Si el empleador ofrece menos trabajo durante este periodo que el requerido bajo esta provisión, el trabajador será pagado la cantidad que él/ella hubiera ganado donde él/ella, de hecho, haya trabajador para garantizar la cantidad de horas.

Para los propósitos de los requerimientos anteriores el "período de empleo" será el período del primer día de trabajo que se presente el empleado en la granja del empleador y esté listo, dispuesto, capaz y elegible a trabajar hasta la fecha anticipada del término del contrato en el Item 9.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en la descripción del contrato, el servicio del empleado no sea requerido por razones fuera del control del empleador dado por fuego, o hechos ajenos, como sería heladas, inundaciones, granizo, etc. que haga que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el trabajo y regresar al empleado al lugar de donde el empleado, sin intervenir en el empleo, vino a trabajar para el empleador pagado por el mismo.

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

A menos que el empleador cambie la fecha de necesidad no menor a diez (10) días laborales previos a la fecha requerida a través de una notificación de la oficina correspondiente, el empleador garantizará el salario de una semana a todos los empleados sujetos a esta descripción iniciando por la fecha de inicio anticipada.

Cualquier empleado de EEUU que falle notificar la oficina más cercana de SWA tan pronto como nueve (9) días laborales y no menos de cinco (5) días previos al trabajo a la fecha anticipada de su necesidad de las intenciones de el/ella de cumplir con el trabajo que él/ella fuere referido o reclutado será descalificado del de la garantía de la primera semana de sueldo descrito arriba.

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

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

El empleador está de acuerdo en mantener registros de las nóminas de manera adecuada y precisa. El empleador proporcionará a cada empleado en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legales y autorizadas. Las deducciones del FICA y las retenciones de impuestos federales/estatales y las deducciones incluyendo el apoyo a menores por orden judicial, embargos y gravámenes, ser harán en circunstancias requeridas por la ley. Los adelantos y/o préstamos hechos a los empleados, si hubiera, serán pagados por deducción pre autorizada en la nómina. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. Los costos razonables por reparaciones de objetos dañados, diferentes a los que se hayan sido dañados por causas normales de temperatura o ruptura serán cobrados a los empleados que hayan sido responsables por daños voluntarios o negligentes a la vivienda o mobiliario. Las llamadas de larga distancia están prohibidas sin previo permiso del empleados y los costos de las llamadas, si fueron hechas por los empleados sin previo permiso del empleador, serán cobradas a los trabajadores.

A cada empleado se le pagara de manera individual por cheque disponible en Viernes. El período de pago es semanalmente. El empleador proporcionará al empleado en cada día de pago un estado de cuenta de las ganancias totales del empleado por los períodos de pago, la fecha de inicio y término de cada período de pago, el rango por hora del empleado y/o el rango de pago por pieza, las unidades producidas diariamente (si el pago es por rango de pieza) las horas de empleo que fueron ofrecidas por el empleado (desglosadas por las horas ofrecidas de acuerdo con y sobre la garantía de ¾), las horas trabajadas por el empleado, un desglose de todas las deducciones hechas del salario del empleado, si se utilizaron los rangos por pieza, las unidades de producción diaria, el nombre del empleador, dirección y FEIN.

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

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

El empleador reembolsara al empleado durante el primer período de pago y a mas tardar a la mitad del contrato (periodo del 50%) por los sotos incurridos por el empleado por la cuota de su solicitud de visa, cuota fronteriza, costos de transportación y subsistencia razonable desde el lugar de su reclutación de donde provienen a trabajar para el empleado al lugar del empleo en la medida en que tales gastos a cargo del empleado reduzcan las ganancias del FLSA durante el primer período de pago. Ninguna cuota por reclutación será pagada por los empelados.

**Item 17. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación**

De conformidad al 20 CFR 655.122(h) la subsistencia mínima de viaje es de $10.64 por día o la subsistencia mínima actual publicada por el Registro Federal pagado a los trabajadores que no puedan proveer recibos, y el máximo de subsistencia de $46.00 por día o la subsistencia máxima actual publicada por el Registro Federal será pagada a los empleados que puedan presentar recibos. El reembolso de la transportación será calculada en el costo actual del empleado, pero no mayor que el medio de transporte más económico y razonable en la distancia involucrada.

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

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

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

Si los servicios de los empleados no son mas largos que los requeridos por razones fuera de control del empleador dado a incendio o hechos fuera de control como heladas, inundaciones, sequia, granizo o algo parecido que no permita que el cumplimiento del periodo de trabajo imposible y que la Administración Regional certifique, el empleador proveera reembolso de la transportación y la subsistencia diario desde el lugar del reclutamiento para los empleados cubiertos.

**Seguro de Compensación de Trabajadores**
Portador: Cincinnati Insurance Company
Poliza: WC1914486

**ETA 790 – Attachment 2**
**Wm. F. Hammell Nurseries, LLC**

## General Conditions

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

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

Employer may terminate the worker for lawful job-related reasons and so notify the Job Service local office if the worker (a) abandons the employment; five consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment; employee must notify the employer and secure permission for necessary absences; (b) malingers or otherwise refuses without justified cause to perform as directed the work for which the worker was recruited and hired; (c) commits serious act(s) of misconduct or serious or repeated violation(s) of the employer's work rules; the employer may make and post work rules which shall apply to this employment; the worker shall abide by such rules (a copy of general rules is attached); (d) fails after completing the allowable three day training period or five day trial period, whichever is applicable, to perform in a workmanlike manner to enable the employer to produce and sell a premium quality product; (e) provides other lawful job-related reasons for termination of employment.

This work agreement shall also be terminated by reason of fire, hurricane, frost, flood, drought, hail, other acts of God or other calamity or reason beyond the employer's control to make fulfillment of this work agreement impossible. "Reason beyond employer's control" includes termination of worker, if he is not a US worker because a US worker makes himself available for the job under DOL 50% rule.

A copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules will be provided to the worker in a language understood by the worker no later than the date work commences.

## Condiciones Generales

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

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

El empleador podrá dar por terminado al empleado por razones legales relacionadas al trabajo y así mismo notificar al Servicio Local de Empleo si el empleado(a) abandona el empleo; cinco días laborales consecutivos sin justificación significará abandono del empleo; el empleado deberá notificar al empleador y asegurar el permiso en caso de ausencia; (b) hacerse el enfermo o de otra manera rehusarse sin justificación desarrollar el trabajo como se le es indicado para lo que fue reclutado o contratado; (c) que haya cometido actos serios de mala conducta o violaciones las reglas de empleo ya sean serias o repetitivas; el empleador podrá hacer reglas posteriores al inicio de trabajo que aplicarán al empleo, el empleador deberá acatar por tales reglas (se anexa una copia de las reglas generales); (d) se rehúsa después de completar el período de tres días de entrenamiento o cinco días de período de prueba, lo que aplique, a desarrollar de manera humana el realizar que el empleador produzca o venda productos de calidad premium; (e) provee otras razones legales relacionadas con el trabajo por terminación del empleo.

Este acuerdo de trabajo será también terminado por razón de incendio, huracanes, heladas, inundaciones, sequía, granizo, u otros actos de Dios u otras calamidades o razones fuera del alcance del control del empleador para dar cumplimiento a este acuerdo de trabajo. "Razones fuera del control del empleador" incluye el despido del empleado, si no es un empleado de los Estados Unidos porque un empleado de los Estados Unidos se encuentra disponible a trabajar bajo la regla de 50 % del Departamento de Trabajo.

Una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Reglas de Trabajo serán proveídas al empleado en el idioma entendido por el empleado a más tardar antes del inicio de trabajo.

## Wm. F. Hammell Nurseries, LLC Work Rules

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

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

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

13. Workers may not begin work prior to scheduled starting time or continue working after stopping time.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## NORMAS DE TRABAJO

Aunque no es la intención de que esta sea una lista completa, estas normas de trabajo tienen la intención de servirles de guía a los trabajadores en cuanto a la conducta que se espera de ellos.

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

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

1. Cualquier trabajador que haga mal trabajo podrá ser suspendido sin pago por el resto del día de trabajo o por hasta tres días según la decisión de su supervisor, dependiendo del grado de la infracción, antecedentes de trabajo del trabajador y otros factores pertinentes. Despido del trabajador podría resultar de cualquier ofensa posterior.

2. No se permite ningún uso o posesión de cerveza, licor, o drogas ilegales durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día de trabajo antes de que se haya terminado el trabajo (tal como durante las horas de comida); los trabajadores no deben reportarse al trabajo mientras estén bajo la influencia de cerveza, licor o drogas ilegales. Los empleados pueden ser despedidos por uso excesivo de alcohol, embriaguez y/o conducta indisciplinada en la vivienda después de las horas de trabajo. Drogas ilegales no se pueden usar, vender, fabricar o guardar en ninguna propiedad del patrón, incluyendo las viviendas.

3. No se permitirán ausencias excesivas. Este es trabajo regular, de todos los días, en el cual se espera que todos los empleados estén presentes, capaces y dispuestos a trabajar todos los días de trabajo. Este no es trabajo esporádico ni "a jornal." Tardanzas excesivas o repetidas no serán permitidas. Cualquier ausencia del trabajo debe ser reportada antes de las 7 A.M. Cinco días laborales consecutivos sin justificación significará abandono del empleo y el trabajador será terminado (perderá el empleo).

4. Los trabajadores deben mantener limpias y en buen estado las áreas de vivienda que se les provean, teniendo en cuenta lo que sea desgaste razonable. Los trabajadores deben cooperar con los otros trabajadores asignados a sus áreas de vivienda en el mantenimiento de las áreas de cocina y vivienda. No se permiten animales(mascotas) de ninguna clase.

5. Todos los carteles requeridos por las leyes federales y estatales estarán fijados en cada vivienda. No se pueden quitar, desfigurar o modificar de ninguna manera. Los trabajadores que quieran copias se las pueden pedir al capataz(supervisor).

6. Todas las viviendas deben ser cerradas con llave cada mañana antes de ir al trabajo. Las luces y calefacción que no sean necesarias deben ser apagadas; las puertas y ventanas cerradas en caso de lluvia, y para preservar la calefacción.

7. Los trabajadores que vivan en viviendas con literas no las pueden desmontar ya que el espacio del piso es necesario para todos los ocupantes.

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

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

10. Los trabajadores no deben tomar descansos no autorizados durante horas de trabajo.

11. Los trabajadores no deben salir del campo u otra área de trabajo asignada sin permiso del patrón o de la persona encargada.

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

13. Los trabajadores no deben comenzar a trabajar antes de la hora asignada, ni continuar trabajando después de la hora de terminar.

14. Los trabajadores que viven en las viviendas del patrón no deben tener visita después de las 10:30 p.m. excepto los sábados por la noche cuando las horas de visita terminan a medianoche. Nadie, fuera de los trabajadores asignados a un dormitorio por el patrón, debe dormir en los dormitorios.

15. Los trabajadores no deben limitar la producción a propósito, dañar la fruta excesivamente o intencionalmente.

16. Cualquier trabajador que amenace físicamente a otro trabajador, al patrón o al supervisor con cualquier herramienta o arma será despedido inmediatamente.

17. Cualquier trabajador que se descubra que lleve, use o tenga en su posesión cualquier arma peligrosa será despedido inmediatamente.

18. Los trabajadores podrán ser despedidos por cualquier pelea que tengan en la propiedad del patrón, incluyendo el área de vivienda, a cualquier hora.

19. Cualquier trabajador que le robe a otro trabajador o al patrón será despedido.

20. Los trabajadores no deben falsificar documentos de identificación, personal, médicos, de producción, ni otros documentos relacionados al trabajo.

21. Los trabajadores no deben intencionalmente abusar o destruir cualquier maquinaria, camión u otro vehículo, equipo, herramientas u otra propiedad del patrón o de otros empleados.

22. Los trabajadores no deben operar o usar camiones ni otros vehículos, maquinas, herramientas o otro equipo si no se les ha sido asignado específicamente por su supervisor. Los trabajadores no deben usar u operar camiones ni otros vehículos, herramientas u otro equipo o propiedad para su uso personal a menos que hayan sido expresamente autorizados por el patrón.

23. Los trabajadores no deben maltratar ni remover del área de la finca, sin autorización de su supervisor, ninguna propiedad del patrón.

24. Los trabajadores deben obedecer todas las normas de seguridad y las practicas de seguridad comunes y deben reportar cualquier herida o accidente inmediatamente a su supervisor o a la oficina del patrón.

25. Los trabajadores deben obedecer las instrucciones del supervisor. Insubordinación es causa para el despido.

26. Las llamadas de larga distancia están prohibidas sin previo permiso del empleados y los costos de las llamadas, si fueron hechas por los empleados sin previo permiso del empleador, serán cobradas a los trabajadores.

27. Los trabajadores que violen las normas de trabajo serán disciplinados de la siguiente manera:

| | |
|---|---|
| Primera ofensa: | aviso oral y corrección. |
| Segunda ofensa: | aviso por escrito y resto del día sin paga. |
| Tercera ofensa: | despido inmediato con detalle de los hechos por escrito. Se le pedirá al trabajador que firme los hechos por escrito. |