U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

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

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

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

1. Employer's and/or Agent's Name and Address (Number, Street, City, State and Zip Code / Nombre y Dirección del Empleador/Patrón y/o Agente (Número, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal):

Clark Brothers Nursery LLC

Mailing Address:

235 Pusey Mill Road
Cochranville, PA 19330

Physical Address:

101 Osborne Road
Oxford, PA 19363

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

261397212

b) Telephone Number / Número de Teléfono:

(610) 345-9048

c) Fax Number / Número de Fax:

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:

c/o Employer Agent E-mail: mash2A@maslabor.com

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

101 Osborne Rd., Oxford, PA 19363

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

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

Oxhaven Apartments, 408 Conowingo Circle, Oxhaven , PA 19363

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:

Brick apartment - Housing capacity - 2 persons

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

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

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial:

45-2092.01

a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional:

Nursery

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

9998628

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono):

PA CareerLink - 479 Thomas Jones Way Suite 500 EXTON, PA 19341

a. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (incluya el número de teléfono de su línea directa):

Kenneth Costello - 610-280-1040

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

2/10/16

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

7/27/16

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

From / Desde: **3/23/2016** To / Hasta: **12/1/2016**

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

2

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

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

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

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

Performs a variety of manual/equipment operation tasks in Nursery operation.

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

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

Employer / Empleador: Yes / Si ☒ No ☐

14. Describe how the employer intends to provide either 3 meals a day to each worker or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities for workers to prepare meals / Describa cómo el empleador tiene la intención de ofrecer, ya sea 3 comidas al día a cada trabajador, o proporcionar gratuitamente instalaciones para cocinar.

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

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

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

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

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

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

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

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

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

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

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

This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of prior experience working in a balled and burlap tree nursery, including specifically the operation of 50+ HP nursery equipment, handling both manual and machine tasks associated with nursery production.

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

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si ☒ No ☐ If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: 3

   This job requires a minimum of three months (or 480 hours) of prior experience working in a balled and burlap tree nursery, including specifically the operation of 50+ HP nursery equipment./El trabajo requiere un mínimo de tres meses de experiencia previa trabajando en un vivero de arboles en bola o arpilla, incluyendo operación específica de operación de equipo de vivero 50+ HP,

2. Check all requirements that apply:

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

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

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

Crop Activities	Hourly Wage	Piece Rate / Unit(s)	Special Pay (bonus, etc.)	Deductions*	Yes/Si	No	Pay Period / Periodo de Pago
Cultivos	Salario por Hora	Pago por Pieza / Unidad(es)	Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deducciones			/ /
nursery stock - trees/plantas de vivero- arboles	$11.66	$ See "Attachment 1		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal
	$	$ to ETA 790" Item 17 ----		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	☐
	$	$ Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Articulo 17		State Tax /Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly/ por catorcena
	$	$		Meals / Comidas	☐	☒	☒
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica)	☒	☐	Monthly/Mensual
							☐
See "Attachment 1 to ETA 790" Item 17 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Articulo 17							Other/Otro ☐

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

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

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

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

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

The employer will pay for or reimburse H-2A workers with pay for the first workweek for costs incurred by the worker for visa, processing, border crossing, and other related fees, including those mandated by the government (excluding passport fees). For non-commuting workers, transportation costs and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer to the place of employment will be reimbursed with pay for the first workweek, to the extent such worker-borne expenditures reduce the workers' earnings below the FLSA minimum wage in the first workweek. Pursuant to 20 CFR 655.122(h)(1), the employer will reimburse the worker in full for aforementioned transportation costs and reasonable subsistence no later than at the halfway point in the work contract ("50% period") if such payment was not already paid in full to the worker prior to the 50% period. The minimum travel subsistence of $11.86 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 not more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

El empleador pagará por el reembolso de los empleados H-2A con el pago de los costos realizados de la primera semana de trabajo del empleado por la visa, proceso, costo de cruce fronterizo y otras cuotas relacionadas, incluyendo aquellas requeridas por el gobierno (excluyendo la cuota de pasaporte). Para los empleados que no tienen que viajar para laborar, los costos de transportación y subsistencia razonable desde el lugar de donde partieron para trabajar para el empleador en el lugar del empleador será reembolsado con el pago de la primera semana de trabajo, al grado que dichos gastos realizados por el empleado reduzcan las ganancias del empleado por debajo del salario mínimo de FLSA durante la primera semana de trabajo. Conforme al 20 CFR 655.122(h)(1), el empleador reembolsará al empleado por completo los costos de transportación y subsistencia razonable antes mencionado a más tardar que la mitad del contrato de trabajo ("periodo del 50%") si dicho pago no se ha realizado por completo previo al periodo del 50%. La subsistencia de viaje mínima es de $11.86 por día la subsistencia actual mínima publicada en el Registro Federal pagándose a los empleados que no puedan proveer recibos y el máximo de subsistencia de viaje de $46.00 por día o la subsistencia actual máxima publicada en el Registro Federal pagándose a los empleados con recibos aceptables. El reembolso del transporte será calculado a costo actual pero no mayor que el medio más económico y razonable similar por los cargos por la distancia involucrada.

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

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

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

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

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

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

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

Yes/Si ☒ No ☐

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

None/Ninguno

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

None/Ninguno

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

Yes/Si ■ No ☐

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

Joseph C. Clark , President

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

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

2/5/2016

Date / Fecha

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

LEA CON CUIDADO, En vista de la función básica del Servicio de Empleo establecida por ley, como una entidad de intercambio laboral sin comisiones, es decir, como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo, ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud o veracidad de la información contenida en las órdenes de trabajo sometidas por los empleadores. Ni ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras (American Job Center) constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el American Job Center, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

PUBLIC BURDEN STATEMENT

The public reporting burden for responding to ETA Form 790, which is required to obtain or retain benefits (44 USC 3501), is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public need not respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. This is public information and there is no expectation of confidentiality. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44 USC 3501), se estima en aproximadamente 60 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El público no tiene por qué responder a esta recopilación de información a menos que muestre un número de control OMB válido. Esta información es pública y no hay ninguna expectativa de confidencialidad. Envíe sus comentarios acerca de esta carga o cualquier otro aspecto de esta colección, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, al U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

28. Use this section to provide additional supporting information (including section Box number). Include attachments, if necessary. / Utilice esta sección para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el numero de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

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

Workers Compensation Insurance

Carrier: Erie Insurance
Policy: Q935101203

~~~~~~

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

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: Erie Insurance
Poliza: Q935101203
~~~~~~

20 CFR 653.501
Assurances

INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 10 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the intrastate/interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

The employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment shown on the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying transportation expenses to the worker's home.

The employer assures that all working conditions comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration and other employment-related laws.

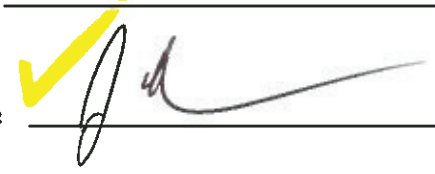
The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

The employer, if acting as a farm labor contractor, has a valid farm labor contractor registration certificate.

The employer assures the availability of no cost or public housing which meets applicable Federal and State standards and which is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system.

The employer also assures that outreach workers shall have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Employer's Name Joseph C. Clark Date: 2/5/2016

Employer's Signature 

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

ENGLISH

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

101 Osborne Rd., Oxford, PA 19363 – Directions: Take Route 1 to Route 10 S. Take right on Church Rd. Take right on Scroggy Rd. Turn right on Osborne Rd.

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

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

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

Oxhaven Apartments, 408 Conowingo Circle, Oxhaven , PA 19363 - Directions: Going South on State Route 10, turn left onto Conowingo Circle; proceed 1000 feet to apartments on right.

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

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

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

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

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

The work day is from 7:00 AM until 2:30 PM Monday through Friday and on Saturday from 8:00 AM to 1:00 PM, with an unpaid lunch break (7 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The worker may be requested, but not required, to work as much as 12 hours per day and/or on the worker's Sabbath, depending on weather and other conditions. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Employer will offer 40 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

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

(See Item 16 for a complete description of scope of job duties). All hours worked will be engaged in nursery stock - trees production. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and driven by factors including weather,

crop conditions, market demands and seasonal task needs and numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy what percentage of time will be dedicated to specific tasks described in Item 16.

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

Clark Brothers Nursery LLC will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system. Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the 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.	Clark Brothers Nursery LLC
P.O. Box 507	Joseph C. Clark
Lovingston, VA 22949	101 Osborne Road , Oxford, PA 19363
434-263-4300 / 434-260-8833 (phone)	(610) 345-9048 (phone)
434-263-4700 (fax)	(fax)

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

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

Order holding office: PA-CareerLink - Chester County
479 Thomas Jones Way, Suite 500
Exton, PA 19341
(610) 280-1010

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

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

Workers will perform work including but not limited to planting, digging, transplanting, mowing, watering in nurseries. Fertilize, prune, spray, space, water, tag and perform other plant maintenance. Load finished plants onto wagons and trucks. Plant and dig field grown plants, burlap roots, perform general maintenance of field grown plants. Plants must be handled carefully to ensure that minimal leaves, limbs and roots are broken during transplanting process.

Balled and burlap (B & B) tree production: Workers will be required to work as operators of skid steers with tree spade attachments or haul out tines. Workers may be required to work on the ground packaging the

finished root ball on a tree by stapling burlap with hog ring pliers, tying basket loops with twine, crimping baskets with pig tail crimpers or tying branches with twine.

Bare root production: Workers will be required to work as operators of skid steers with bare root blade attachments. Workers will be required to work on the ground tying branches with twine or hauling trees through the field and loading them onto trucks by hand or machine.

Hand dig trees (with shovel). Shovel dirt and fill in holes after digging is complete.

Loading and Unloading: Workers will be required to work on flat bed trailers, tying B & B trees to the trailer with twine. Workers will be required to work loading or unloading bare root trees by hand or machine into trailers.

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 packaged product weighing up to and including 60 pounds and lifting to a height of 5 feet for long periods of time. Workers should be able to work on their feet for long periods of time. Work requires repetitive movements and extensive walking. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. 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 field operations. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. Saturday work required. Employer-paid post-hire drug testing is required at random.

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

Work will also include mechanized field work using power equipment, including 50+ HP nursery equipment. By way of example and not limitation, power equipment may include tractors, planters, sprayers, cultivators, skid loaders, tree spades, ball handlers and other equipment. Workers will be expected to be able to operate agricultural equipment with or without direction. Repairs and performs preventive maintenance on machinery and equipment.

Workers will be instructed in safety and operation of the tractor and other equipment before driving tractor or using other field nursery equipment. Tractors should be driven in a manner to protect operator, other workers, products, trees, crops and equipment. Repeated failure to obey safety requirements and operating instructions may result in termination.

Workers with appropriate licenses may operate general purpose vehicles to transport workers, equipment and product from one field location or facility to another.

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

Persons seeking employment as experienced Nursery Worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish verbal or written statement establishing relevant prior work 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 during the trial period is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

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

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

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

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

Piece Rate: N/A

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

The employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records, in accordance with the requirements of 20 CFR § 655.122(j)(1), and to retain such records for a period of not less than three (3) years after the date of certification. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legally-required and worker-authorized deductions. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, and any other such legally-required deductions will be made in individual circumstances as required by law. All deductions will be made in accordance with FLSA regulations. Advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll deductions. The employer does not envision other uniform workforce-wide payroll deductions. The reasonable cost of damages and/or replacement of tools and/or equipment shall be charged to worker(s) if such repair or replacement is found to have been the result of willful neglect or gross negligence on the part of the worker. The employer may offer voluntary employee insurance or retirement plans to its workers; participation in any such plan, should it be offered, is voluntary and will be pre-authorized by the worker in writing. Reasonable repair costs of damage to housing other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible for such damage to housing. No charge will be made for beds and similar items furnished to workers to whom housing is provided unless items are unlawfully removed or damaged beyond normal wear and tear. If a worker makes a long distance telephone call using the employer's telephone line, the worker will be deemed to have consented to the deduction of the cost of such call(s) from his or her paycheck and will promptly confirm such authorization in writing. If the worker does not authorize such a deduction in writing, the worker will be expected to repay the employer for such telephone use upon demand. If the worker does not pay the cost of such telephone call(s) within a reasonable time after being asked to do so, the worker will be subject to discipline in accordance with the employer's policies.

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

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

If, before the expiration date specified in this clearance order, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer will:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SPANISH

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

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

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

101 Osborne Rd., Oxford, PA 19363 - Instrucciones: Tomar la Ruta 1 hacia la Ruta 10 S. Doblar a la derecha en calle Church Rd. Doblar a la derecha en calle Scroggy Rd. Doblar a la derecha en calle Osborne Rd.

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

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

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

Oxhaven Apartments, 408 Conowingo Circle, Oxhaven , PA 19363 - Instrucciones: Ir hacia el sur por la Ruta Estatal 10, doblar a la izquierda en Conowingo Circle; proceder 1000 pies hasta los apartamentos a la derecha.

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

Si no se ha realizado una al momento del llenado, Clark Brothers Nursery LLC solicitará una inspección a tiempo de la vivienda provista por el empleador a los representantes de la Agencia de Personal Estatal, el Departamento de Salud del Estado y/o la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EEUU para verificar las condiciones de dicha vivienda para asegurar que todas las viviendas ofrecidas cumplan con los estándares a mas tardar de 30 días previos a su ocupación.

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

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

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

El día de trabajo es de 7:00 AM hasta 2:30 PM de lunes a viernes y 8:00 AM hasta 1:00 PM el sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo (7 horas/dia y 5 horas/dia en sábado). Se le podrá pedir al empleado, pero no requerido, trabajar

tanto como 12 horas por día y/o en el día de descanso religioso, dependiendo en las condiciones climáticas u otras condiciones. El calor excesivo, frío o sequía pueden afectar las horas de trabajo. El empleador ofrece 40 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la condición de la cosecha lo permitan. Los empleados se reportarán a trabajar el día y al lugar designado como se le indicó por el empleador cada día.

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

Desarrolla una variedad de trabajos manual/operación de equipos en el Vivero.

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

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

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

Agente del Empleador	**Empleador**
MAS Labor H-2A, LLC.	Clark Brothers Nursery LLC
P.O. Box 507	Joseph Clark
Lovingston, VA 22949	101 Osborne Road , Oxford, PA 19363
434-263-4300/434-260-8833 (teléfono)	(610) 345-9048 (teléfono)
434-263-4700 (fax)	(fax)

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

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

Oficina de Agencia Estatal: PA-CareerLink - Chester County
479 Thomas Jones Way, Suite 500
Exton, PA 19341
(610) 280-1010

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

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

El trabajo requiere un mínimo de tres meses de experiencia previa trabajando en un vivero de arboles en bola o arpilla, incluyendo operación específica de operación de equipo de vivero 50+ HP, manejando tanto trabajos manuales y mecánicos asociados con la producción de un vivero.

Los trabajadores desarrollaran el trabajo incluyendo pero no limitado a sembrar, cavar, trasplantar, cortar y regar en el vivero. Fertiliza, poda, rocía, espacia, riega, etiqueta y desarrolla cualquier mantenimiento en las plantas. Carga las plantas terminadas a los vagones y camiones. Siembra y cava las plantas ya crecidas, arpilla las raíces, desarrolla mantenimiento general en el área donde se encuentran las plantas. Las plantas deben de ser manejadas con cuidado para asegurarse que se rompa la menor cantidad de hojas, ramas o raíces durante el proceso de trasplante.

Producción de arboles en Bola y Arpilla (B&B): Se requerirá que los empleados trabajen como operarios de mini cargadores con pala como accesorio o arrastre de dientes. Se podrá requerir que los empleados trabajen en el campo empacando las raíces en bola de arboles listas para grapar la arpilla con los pinzas de anillo, amarra canastas con hilo, prensa canastas con pinzas o amarrando las ramas con hilo.

Producción a raíz desnuda: Se requerirá que los empleados trabajen como operadores de minicargadoras con accesorio de hoja para raices desnudas. Se podrá requerir que los empleados trabajen en el campo amarrando ramas conhilo o transportando los arboles por los campos y cargandolos a los camiones a mano o con la máquina.

Entierra arboles a mano (con pala). Con pala mueve tierra y llena los agujeros después de que el agujero se haya completado.

Carga y Descarga: Se requerirá que los empleados trabajen en trailers con remolques de cama plana, atando arboles B & B a los trailers con hilo. Se requerirá que los empleados trabajen cargando y descargando arboles con raices desnudas a mano o con la máquina en los trailers.

El trabajo se deberá de realizar en la granja por largos periodos de tiempo. Se espera que los trabajadores desarrollen los trabajos incluyendo el embalaje, pesar y cargar el producto. Los trabajadores ayudarán en cargar los camiones con el producto empaquetado pesando hasta 60 libras y cargar hasta una altura de 5 pies por largos períodos de tiempo. Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. El trabajo requiere movimientos repetitivos y caminatas extensivas. Las alergias a solidago, ambrosía, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores estarán expuestos a temperaturas húmedas temprano por la mañana y con calor a través del día. Las temperaturas oscilan de 10 a 100 grados F. Se requiere que los trabajadores trabajen en lluvias ocasionales que no sean severas para detener el trabajo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. Se requiere trabajar los sábados. Se requiere prueba antidoping posterior a la contratación, al azar y pagada por el empleador.

Además, se puede requerir que los trabajadores desarrollen varios trabajos como los siguientes: irrigación, ayudar en la acequia, palear, azadonear, transportar, preparar la tierra, quitar maleza, instalar el producto y otros trabajos relacionados a la operación de un vivero.

El trabajo también incluye trabajo de campo mecanizado utilizando equipo de poder, incluyendo equipo de viviero de 50+ caballos de fuerza. Por ejemplo y no limitado, el equipo de poder puede incluir tractores, sembradoras, rociadoras, cosechadoras, minicargadoras, palas para arboles, manejadoras y otros equipos. Se espera que los trabajadores sean capaces de operar equipo agrícola con o sin indicaciones. Repara y desarrolla mantenimiento preventivo en maquinaria y equipo.

Los empleados conducirán/operarán tractores, podaduras, así como equipo de vivero de 50+HP. Los empleados serán instruidos sobre la seguridad y operación de los tractores y otros equipos antes de conducirlos o usando otros equipos de campo de vivero. Los tractores deberán ser conducidos de forma que el operador este protegido, otros empleados, productos, árboles, cosechas y equipos. El incumplimiento reiterado de obedecer los requerimientos de seguridad e instrucciones de operación puede resultar con el despido.

Los trabajadores con las licencias apropiadas pueden operar vehiculos de proposito general para transportar a los trabajadores, equipo y producto de un lugar en el campo o instalacion a otro.

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

Las personas que deseen el empleo como Trabajador de Vivero con experiencia deberá estar disponibles por el período requerido por el empleador. Los solicitantes deben ser capaces de proveer una declaración verbal o por escrito para establecer experiencia de trabajo previa relevante. Los solicitantes contratados estarán sujetos a una prueba de 5 días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el período de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será dado como terminad.

Los aumentos y/o bonos se ofrecerán a cualquier empleado temporal contratado bajo este trabajo, a discreción de la compañía, basado en los factores individuales incluyendo su desempeño, habilidad y permanencia.

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

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

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

Pago por pieza: N/A

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

El empleador está de acuerdo en mantener los registros de nómina adecuados y precisos, de acuerdo a los requisitos del 20 CFR § 655.122 (j)(1) y de retener dichos records por un periodo de al menos tres (3) años después de la fecha de la certificación. El empleador proporcionará a cada empleado en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legalmente requeridas y autorizadas de los trabajadores. Las deducciones del FICA y las retenciones de impuestos federales/estatales y las deducciones incluyendo el apoyo a menores por orden judicial, embargos y gravámenes, y cualquier otra deducción legalmente requerida será en circunstancias individuales requeridas por la ley. Todas las deducciones serán realizadas de acuerdo a la reglamentación de FLSA. Los adelantos y/o préstamos hechos a los empleados, si hubiera, serán pagados por deducción pre autorizada en la nómina. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. Los gastos razonables de reparación de daños y/o reemplazo de herramientas y/u otros equipos deberán ser cobrados a los empleados si dicha reparación o reemplazo es descubierta que fue como resultado de negligencia o negligencia grave por parte del empleado. El empleador puede ofrecer seguro voluntario al empleado o plan de retiro a sus

empleados; la participación en dicho plan, se debe ofrecer, es voluntario y será pre-autorizado por el empleado por escrito. Los gastos razonables de reparación de daños de la vivienda otros diferentes a los causados por el desgaste y deterioro serán cobrados a los empleados que se encuentren responsables de dichos daños a la vivienda. No se deberá cobrar por las camas y otros artículos similares comprados por los empleados que se les provea vivienda a menos que los aritculos sean retirados ilegalmente o dañados más alla del uso normal o desgarre. Si un empleado realiza llamadas de larga distancia utilizando la línea de teléfono del empleador, el empleado acepta que se le realicen dichas deducciones de la(s) llamada(s) de su recibo de nómina y que inmediatamente confirmará dicha autorización por escrito. Si el trabajador no autoriza dicha deducción por escrito, se espera que el empleado pueda pagar a l empleador por el uso del teléfono bajo petición. Si el empleado no paga dichas llamadas telefónicas dentro de un tiempo razonable después de que se la haya pedido, el trabajador estará sujeto a una acción disciplinaria de acuerdo a las políticas del empleador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ETA 790 – Attachment 2
Clark Brothers Nursery LLC

General Conditions

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

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

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

If, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not effected, the employer will:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and

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

A copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules containing all of the provisions required by 20 CFR 655.122(q) will be provided to the worker in a language understood by the worker no later than the time at which the worker applies for the visa, or, to a worker in corresponding employment, no later than on the date work commences. For an H-2A worker going from an H-2A employer to a subsequent H-2A employer, the subsequent H-2A employer will provide the copy no later than the time an offer of employment is made by the subsequent H-2A employer. In the absence of a separate, written work contract entered into between the employer and the worker, the required terms of this job order and the certified *Application for Temporary Employment Certification* will be the work contract.

ETA 790 – Attachment 2
Clark Brothers Nursery LLC

Condiciones Generales

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

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

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

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

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

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

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

Una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Reglas de Trabajo contienen todas las disposiciones requeridas por la sección 20 CFR 655.122(q) serán proveídas al empleado en el idioma entendido por el empleado a más tardar en el tiempo en que el empleado aplique por su visa, o, al empleado en el empleo correspondiente, a mas tardar que antes del inicio de trabajo. Para un empleado H-2A yendo de un empleador H-2A a un empleador subsecuente H-2A, el empleador subsecuente H-2A proveerá una copia a más tardar que el tiempo de la oferta de trabajo hecha por un empleador H-2A subsecuente. En ausencia de un contrato de trabajo independiente por escrito celebrado entre el empleador y el empleado los términos requeridos en este empleo y la *Certificación de la Solicitud de Empleo Temporal* certificada sera el contrato de trabajo.

Clark Brothers Nursery LLC Work Rules

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NORMAS DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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