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 Agrícolas y Procesamiento de Alimentos

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

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):

Kaelin Farms and Market
2546 Brandt School Road
Wexford, PA 15090

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador: 25-1716782

b) Telephone Number / Número de Teléfono: 724-935-6780

c) Fax Number / Número de Fax: 724-935-8791

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
kaelinfarmmarket@zoominternet.net

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

Allegheny County- Wexford, PA: From I-79, take the PA 910 exit; exit 73 toward Wexford. Turn right onto Brandt School Road. Work site is 2546 Brandt School Road.
All work sites are either owned, leased or managed by the employer.

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

Sewickley, PA 15143. From I-79, take the PA 910 exit, exit 73 toward Wexford. Turn left onto Pa 910/Orange Belt/Wexford Bayne Road. Continue onto Orange Belt. Turn left onto Nicholson Road to house #2474.

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:

Housing will be clean and in compliance with OSHA housing standards. Workers will be responsible for maintaining housing in a neat and clean manner. Rasonable repair costs of damage, other than that which is caused by normal wear and tear, will be charged of workers found to be responsible for damage to housing and furnishings. Housing and utilities are furnished at no cost to workers who are unable to return to their place of residence the same day. Workers may receive mail and telephone calls at the following address and phone number:
2474 Nicholson Road
Sewickley, PA 15143
724-935-8705

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

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial: 45-2092.02

a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional: Farm Workers + Laborers

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo: 8298633

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono):
304 Wood St.
Pittsburgh, PA 15222

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).
Lewis Lutton

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo: 2/12/2015

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo: 7/30/2015

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo:
From / Desde: Apr 22, 2015 To / Hasta: Nov 6, 2015

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados: 3

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

Sunday / Domingo ____ Thursday / Jueves 8
Monday / Lunes 8 Friday / Viernes 8
Tuesday / Martes 8 Saturday / Sábado ____
Wednesday / Miércoles 8

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:
40

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

Employer / Empleador: Yes / Sí ☐ No ☑

FEB 0 2015

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.

Employer will furnish free & convenient cooking/kitchen facilities so workers can prepare their own meals or furnish meals; will provide transportation at least once each week at no cost to workers to assure they have access to stores. Empleador proporcionará gratis & conveniente cocina/cocina equipada para que los trabajadores pueden preparar sus propias comidas o equipar las comidas; ofrecerá transporte al menos una vez cada semana sin costo alguno a los trabajadores para asegurar que tienen acceso a las tiendas.

FEB 0 3 2015

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.

PA Career Link
Downtown Pittsburgh
425 6th Avenue, 22nd floor
Regional Enterprise Tower
Pittsburgh, PA 15219
412-552-7100
This office is open Monday, Tuesday, Wednesday, and Friday from 8:30am-4:30pm and Thursday from 11:00am-4:30pm. The farm office at the location of employment is open the same hours and can be contacted at 724-935-6780. Workers should contact the employer only for authorization on hiring.

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

Planting/cultivating/harvesting fruits/vegetables: Workers may plant vegetables by hand; hand prune; pick vegetables from plant or soil; cut vegetables from stem or root. Carry containers or lays bunches of fruits/vegetables along row for collection. May be identified with tasks performed, such as picking, cutting, bunching and washing; or with crops harvested such as but not limited to snap beans, cabbage, cantaloupes, cucumbers, eggplant, peas, peppers, potatoes, turnip greens, squash, strawberries, sweet corn, tomatoes, watermelons, etc. Perform all duties to promote market quality development of crops. Lifting requirement: 60 lbs. Spanish translation in section #28 of this form.

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: _____

2. Check all requirements that apply:

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

FEB 0 3 2015

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

Crop Activities / Cultivos	Hourly Wage / Salario por Hora	Piece Rate / Unit(s) / Pago por Pieza / Unidad(es)	Special Pay (bonus, etc.) / Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deductions* / Deducciones	Yes/Sí	No	Pay Period / Periodo de Pago / /
Fruits	$ 11.29	$		Social Security / Seguro Social	✓	☐	Weekly / Semanal ☐
Vegetables	$ 11.29	$		Federal Tax / Impuestos Federales	✓	☐	
	$	$		State Tax /Impuestos Estatales	✓	☐	Bi-weekly/ Quincenal ✓
	$	$		Meals / Comidas	☐	✓	
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica)	✓	☐	Monthly/Mensual ☐
							Other/Otro ☐

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

The employer will pay the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed-upon collective bargaining wage, or the Federal or State minimum wage at the time the work is performed.

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

The employer will reimburse the worker for the cost of transportation and subsistence from the place of recruitment to the place of listed employment (item 2 on Form 790) after fifty percent of work contract time period has been completed. The employer will also provide transportation at no cost to the worker to work site from housing when required. In the case of an Act of God or Medical problem that results in the early termination of work the employer shall pay the cost of transportation and subsistence en route to the place of recruitment.

If the worker completes his contract, the employer will provide or pay the cost of return transportation and subsistence en route from the place of recruitment except when the worker is not returning to the place of recruitment, and has subsequent employment with an employer who will bear the cost of such transportation.

If the worker voluntarily abandons his employment or is terminated for cause prior to completion of his contract, the employer will not be responsible for the cost of return transportation and subsistence.

All transportation provided by the employer will be by common carrier or other transportation facilities that conform to applicable regulation of the Interstate Commerce Commission. The employer will provide transportation from the living quarter to the work site and back each day at no cost to the worker.

The employer will include the minimum permitted amount of daily subsistence payment, which is $11.58.

FEB 0 3 2015

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

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

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

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

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

Yes/Si ☑ No ☐

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

None

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

FEB 0 3 2015

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/Sí ☑ 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.

Donald C. Kaelin, Production Supervisor

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

Donald C Kaelin

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

February 6, 2015

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.

FEB 0 3 2015

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.

FEB 0 3 2015

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 Donald C. Kaelin Date: 2-6-15

Employer's Signature Donald C Kaelin

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.

FEB 0 3 2015

Kaelin Farms and Market – Wexford, PA
ATTACHMENT FOR ETA FORM 790
English and Spanish Translation

Item 3a: Description of Housing/ Descripción de la vivienda

Housing will be clean and in compliance with OSHA housing standards. Workers will be responsible for maintaining housing in a neat and clean manner. Reasonable repair costs of damage, other than that which is caused by normal wear and tear, will be charged of workers found to be responsible for damage to housing and furnishings. Housing and utilities are furnished at no cost to workers who are unable to return to their place of residence the same day.
Workers may receive mail and telephone calls at the following address and phone number:
2474 Nicholson Road
Sewickley, PA 15143
724-935-8705

Vivienda será limpio y cumple con los estándares OSHA vivienda. Los trabajadores serán responsables de mantener la vivienda de una manera aseada y limpia. Los costos de reparación razonable de daño, distinto de aquel que es causada por el desgaste normal, se cobrará de trabajadores encontrados para ser responsable de daños a la vivienda y muebles. Vivienda y servicios públicos están amuebladas sin costo alguno a los trabajadores que no pueden regresar a su lugar de residencia el mismo día.
Los trabajadores pueden recibir correo y llamadas telefónicas en la siguiente dirección y número de teléfono:
2474 Nicholson Road
Sewickley, PA 15143
724-935-8705

Item 15: Referral Instructions and Hiring Information/ Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes

Enlace carrera PA
El centro de Pittsburgh
425 6th Avenue, 22º piso
Torre empresarial regional
Pittsburgh, PA 15219
412-552-7100
Esta oficina está abierta el lunes, el martes, el miércoles y el viernes de 8:30-16:30 y el jueves de 11:00-16:30. La oficina de la granja en el lugar de trabajo está abierta a las mismas horas y puede ser contactada en 724-935-6780. Los trabajadores deben contactar al empleador sólo para obtener una autorización en la contratación.

Item 16: Job Description and requirements/ Descripción y requisitos del trabajo

May work in greenhouses performing various job duties such as planting, potting, transplanting, watering (by hose or carrying buckets), filling up flats and covering greenhouses with plastic. Care for plants during growing process (hoeing/tilling/watering). Load/unload plants onto/from truck or trailers; Able to lift and carry up to 60 lbs. Disinfect greenhouse trays; stacking to dry; putting dirt in seeder.

FEB 0 3 2015

Seeding trays, putting trays in water, hand clipping plants, mowing with mower. Workers may chop weeds from between plants with a hoe; apply side dressing. Use hand tools such as shovels, trowels, hoes, tampers, pruning hooks shears, and knives.

Pueden trabajar en invernaderos realizando diversas labores de trabajo tales como siembra, encapsulamiento, trasplante, riego (por manguera o cubos de transporte), llenando pisos y cubriendo con el plástico de invernaderos. Cuidado para las plantas durante el proceso (azada/labranza/riego) de crecimiento. Carga y descarga las plantas hacia/desde camiones o remolques; Capaz de levantar y transportar hasta 60 lb desinfectar bandejas de invernadero; apilamiento a seco; poniendo la suciedad en la sembradora. Bandejas de siembra, poniendo las bandejas en agua, mano de plantas de recorte, cortar el césped con la segadora. Los trabajadores pueden picar hierbas entre las plantas con una azada; aplicar preparación lateral. Usar herramientas de mano como palas, paletas, azadas, tampers, tijeras de hoces y cuchillos.

Alternative Work: Includes draining fields, preparing land for planting, maintenance of tools and equipment and other work that is directly related to the crop and activities for which the worker is hired; fences/barn maintenance. Such work will be offered when climate or crop conditions preclude working in the primary activities stated above.

Trabajo alternativo: Incluye drenaje campos, preparar la tierra para la siembra, mantenimiento de equipo, herramientas y otros trabajos que está directamente relacionado con los cultivos y actividades para que el trabajador es contratado; mantenimiento de cercas/granero. Dicho trabajo se ofrecerán cuando las condiciones de clima o cultivo impiden trabajando en las actividades primarias indicadas arriba.

General Conditions: A normal work week is Monday through Friday from 8:00am to 5:00pm. Work schedules may vary to take extreme weather or other conditions that may affect the work, or may be beyond the employer's control but would affect the ability of the workers to perform their jobs. If work is available beyond normal workdays, employer may offer, but not require, worker an opportunity to work additional hours. Workers will report to work at designated time and place as directed by assigned employer each day. However, workers may be requested to work ten (10) hours per day depending on the conditions in the fields and maturity of the crops. Workers may be needed to work weekend(s) depending on the maturity of the crop(s). Workers may be requested to work on federal holidays and their Sabbath but will not be required to do so. Workers may volunteer to work additional hours when work is available. Down time: Workers should expect occasional periods of little or no work because of weather, crop or other conditions beyond the employer's control. These periods can occur any time throughout the season. Worker may be required to work in fields when crops are wet with dew/rain and should have suitable clothing for conditions which include light rain and temperatures ranging form 35 degrees to more than 100 degrees. Workers should be able to stand, bend, stoop, walk for prolonged periods of time and be physically fit to perform duties as assigned. Workers will be trained for a period of two (2) days (16 hours) after which workers will be expected to perform job required. Care must be exercised at all times to prevent bruising or breaking of crops. Workers may be subject to random alcohol/drug test at employer's expense. However, all testing would occur after the worker begins his/her employment and is not a part of the interview process.

Condiciones generales: Una semana de trabajo normal es el lunes al viernes de 8:00 a 17:00. Los horarios de trabajo pueden variar para tomar extremas u otras condiciones que pueden afectar el trabajo, o pueden estar más allá del control del empleador sino que afectarían la capacidad de los

FEB 0 3 2015

trabajadores para realizar sus trabajos. Si hay un trabajo más allá de días laborables normales, empleador puede ofrecer, pero no requiere, trabajador de la oportunidad de trabajar horas adicionales. Los trabajadores reportará a trabajar en el tiempo designado y lugar según lo indicado por el empleador asignado cada día. Sin embargo, los trabajadores pueden solicitarse a trabajar diez 10 horas diarias dependiendo de las condiciones en los campos y madurez de los cultivos. Los trabajadores pueden ser necesarios para trabajar weekend(s) dependiendo de la madurez de la crop(s). Los trabajadores podrán ser obligados a trabajar en días feriados federales y su reposo pero no se requerirá para ello. Los trabajadores pueden ofrecerse voluntariamente a trabajar horas adicionales cuando el trabajo está disponible. Por tiempo: los trabajadores deben esperar períodos ocasionales de poco o ningún trabajo a causa del tiempo, cultivo u otras condiciones ajenas a la patronal. Estos períodos pueden ocurrir en cualquier momento a lo largo de la temporada. Trabajador puede ser requerido para trabajar en campos cuando los cultivos están húmedos con rocío/de la lluvia y deben tener ropa adecuada para las condiciones que incluyen ligera lluvia y temperaturas que oscilan de forma 35 grados a más de 100 grados. Los trabajadores deben ser capaces de soportar, doblar, caer, caminar durante períodos prolongados de tiempo y ser físicamente aptas para realizar los deberes asignados. Los trabajadores serán capacitados por un período de dos 2 días (16 horas) después de que los trabajadores se espera para realizar el trabajo requerido. Debe tenerse cuidado en todo momento para evitar magulladuras o rotura de cultivos. Los trabajadores pueden ser sujetas a pruebas al azar de alcohol/drogas a cargo del empleador. Sin embargo, todas las pruebas se producen después de que el trabajador comienza su empleo y no es parte del proceso de entrevista.

Item 18: More Details about the Pay/ Mas Detalles Sobre el Pago: (cont.)

Employer will make following deductions: taxes applicable under Federal, State and Local laws; advance (x) meals ( ); workers will be charged for willful destruction of property (X); Employer will furnish worker, on or before each payday, written statements showing, at a minimum, hours actually worked, total earning and all deductions for pay period. Statements will comply with 20 CFR 655.122 (j)-(m). All earnings records and statements will be available for inspection or transcription by the Secretary or a duly authorized and designated representative, and by the worker or representatives designated by the worker.

The first week wage guarantee is **$451.60** which is 40 hours multiplied by **$11.29/hour**. The employer guarantees to offer the worker employment for at least three-fourths (3/4's) of the total hours listed in ITEM 11, excluding Federal holidays, beginning the first workday after the arrival of the worker at the place of employment and continuing through the ending date listed in Item 9 or any extensions thereto. If the employer fails to offer the worker three-fourths (3/4's) of the hours during the employment period and any extensions, the employer will pay the worker the amount that the worker would have earned had the worker, in fact, worked the guaranteed number of hours.

The employer will provide U.S. workers the number of hours of work identified on the job order for the week beginning with the anticipated start date of need, unless an amendment to the start date is approved per 653.501 (d)(2)(v)(A).

The employer will offer the worker employment for a total number of work hours equal to at least three-fourths of the workdays of the total work contract period per 655-122(i)(1).

Empleador le hará después de deducciones: impuestos aplicables bajo federales, estatales y leyes locales; avance (x) comidas (); los trabajadores se le cobrará por la destrucción voluntaria de bienes (X);

FEB 0 3 2015

Empleador proveerá del trabajador, en o antes de cada día de pago, mostrando, en un mínimo, horas efectivamente trabajadas, total ganando declaraciones por escrito y todas las deducciones por periodo de pago. Declaraciones cumplirá con 20 CFR 655.122 (j)-(m). Todos los registros de ganancias y declaraciones estarán disponibles para su inspección o transcripción y por el Secretario o un representante debidamente autorizado y designado por el trabajador o representantes designados por el trabajador.

El primer salario de semana garantizan es **$451,60** que es de 40 horas multiplicado por **$ 11,29/hora**. El empleador garantiza ofrecer el empleo del trabajador para por lo menos tres cuartas partes (3/4) de las horas totales enumeradas en el artículo 11, excluyendo días festivos federales, comenzando la primera jornada de trabajo después de la llegada del trabajador en el lugar de empleo y continúa hasta la fecha final figuran en artículo 9 o las extensiones correspondientes. Si el empleador no podrá ofrecer al trabajador tres cuartas partes (3/4) de las horas durante el período de empleo y las extensiones, el empleador pagará al trabajador el monto que habría ganado el trabajador había trabajado en realidad, el trabajador, el número de horas garantizado.

El empleador le proporcionará a los trabajadores de Estados Unidos el número de horas de trabajo identificados en la orden de trabajo para la semana comenzando con la fecha de inicio anticipado de la necesidad, a menos que sea aprobada una enmienda a la fecha de comienzo por 653.501 (d)(2)(v)(A).

El empleador ofrecerá el empleo de trabajadores para un número total de horas de trabajo iguales a por lo menos tres cuartas partes de los días laborables del período de contrato de trabajo total por 655-122(i)(1).

Contract Impossibility: If, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the CO. In the event of such termination of a contract, the employer must fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination. The employer must make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable, regardless of whether fifty percent (50%) of the contract has expired. If such transfer is not affected, the employer must: (1) Return the worker, 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. Daily subsistence must be computed as set forth in ETA 790, Section 19. 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 per 20 CFR 655.122 (o).

The three-fourths guarantee will be void if the worker voluntarily abandons the employment before the employment period ends or if the worker is terminated for cause. The employer will offer the U.S. worker, referred through the Agricultural Recruitment System, forty (40) hours of work at the prevailing wage rate or AEWR, whichever is higher, for the first week beginning on the date of need stated in Item 9, unless the employer notifies the order holding office of the Employment Services of a change in the

anticipated date of need at least ten (10) working days prior to the date of need. If the employer fails to notify the order holding office, the eligible worker will be paid the specified rate, or hourly piece rate guarantee, for the first full week's services, without regard to the actual hours worked or activity in which the worker was employed for the week.

A worker who fails to notify the nearest Job Service office no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the anticipated date of need of his intentions to fill the job for which he is recruited, will be disqualified from the first week's wage guarantee stated above. The employer may offer alternative work during the employment period only if climate or crop conditions do not permit workers to engage in the activities stated in Item 11 and only after the first week guarantee is met. The employer will provide worker's compensation insurance, at no cost to the worker, covering injury and disease arising out of, and in the course of the worker's employment.

A worker who voluntarily abandons employment or is terminated for cause, and where the employer provides timely notification to the SWA, NPC, and DHS, will relieve the employer for subsequent transportation and subsistence costs and the 3/4th guarantee.

Imposibilidad de contrato: Si, antes de la fecha de caducidad especificada en el contrato de trabajo, ya no son necesarios por razones debido a incendio, tiempo u otro acto de Dios que hace imposible el cumplimiento del contrato los servicios del trabajador, el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo. Si un evento constituye una imposibilidad de contrato se determinará por el CO. En caso de terminación de un contrato, el empleador debe cumplir con una garantía de tres cuartas partes por el tiempo que ha transcurrido desde el inicio del contrato de trabajo a la hora de su terminación. Los empleadores deben hacer esfuerzos para transferir al trabajador a otro comparable aceptable para el trabajador, consistente con la ley de inmigración vigente, según sea el caso, independientemente de si ha expirado el cincuenta por ciento (50%) del contrato de empleo. Si dicha transferencia no está afectado, el empleador debe: (1) vuelta al trabajador, de las cuales el trabajador (haciendo caso omiso de empleo interviniendo) vino a trabajar para el empleador, o transportar el trabajador al empleador siguiente de H-2A certificada del trabajador, cualquiera que sea el trabajador prefiere; (2) Reembolsar al trabajador el importe total de las deducciones hecho de salario del trabajador por el empleador para gastos de transporte y subsistencia al lugar de empleo; y (3) pagará al trabajador por los costos incurridos por el trabajador para su subsistencia transporte y diariamente al lugar de la patronal de empleo. Las dietas deben ser computada como conjunto adelante en ETA 790, sección 19. El monto del pago transporte no debe ser menor (y no es necesario ser más) que los gastos de transporte más económico y razonable portador común para las distancias implicadas por 20 CFR 655.122 (o).

La tres cuartas partes garantía será nula si el trabajador abandona voluntariamente el empleo antes de los extremos del período de empleo o si el trabajador es terminado por causa. El empleador ofrecerá al trabajador de Estados Unidos, que se refirió a través del sistema agrícola de reclutamiento, cuarenta 40 horas de trabajo en el salario prevaleciente o Arev, cualquiera que sea mayor, para el primer principio de la semana de la fecha de necesidad indicado en el artículo 9, a menos que el empleador notifica la orden de cargo de los servicios de empleo de un cambio en la fecha esperada de necesidad por lo menos diez 10 días hábiles antes de la fecha de necesidad. Si el empleador no notifica la orden de cargo, los trabajadores elegibles se pagará la tasa especificada, o pieza garantía horaria, para los servicios de la primera semana completa, independientemente de las horas de trabajo real o actividad en la que el trabajador fue empleado para la semana.

FEB 0 3 2015

Un trabajador que falla para notificar a la oficina más cercana del servicio de trabajo antes que nueve 9 dias habiles y no más tarde de cinco 5 días hábiles antes de la fecha esperada de necesidad de sus intenciones de ocupar el puesto para lo cual se reclutó, no serán descalificado de salario de la primera semana garantía indicado arriba. El empleador puede ofrecer trabajo alternativo durante el período de empleo sólo si las condiciones de clima o cultivos no permiten los trabajadores a participar en las actividades establecidas en el artículo 11 y solamente después de la primera semana se cumple la garantía. El empleador proveerá seguro de compensación del trabajador, sin costo alguno para el trabajador, cubre accidentes y las enfermedades derivadas de, y en el curso de empleo de los trabajadores.

Un trabajador que voluntariamente abandona el empleo o se rescinda por causa, y donde el empleador proporciona notificación oportuna a la SWA, NPC y DHS, relevará al empleador para posterior transporte y gastos de subsistencia y la garantía de 3/4th .

Item 19: Transportation Arrangements/ Arreglos de Transportación (cont.):

By way of illustration and not in limitation of the foregoing, the employer will not pay transportation for such worker if he does not have suitable documents to comply with proof of identity and employment eligibility requirement or IRCA; if worker is discharged for lawful job-related reasons; or if he abandons hits employment when he is needed by the grower. The employer will provide transportation and subsistence pay under this agreement if the worker is terminated because of work-related injury caused by this/these crop activities and is certified by a doctor acceptable to the employer before leaving the employer's farm, or termination resulting from an act of God which makes fulfillment of this contract impossible, or if the worker is displaced by a U.S. worker under DOL's 50% rule. The employer will offer free transportation for workers living in the employer's housing facility both to and from the daily work site. The use of transportation by the worker is voluntary. No worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation offered by the employer.

A modo de ejemplo y no en la limitación de lo anterior, el empleador no pagará transporte para dichos trabajadores si no tiene documentos adecuados para cumplir con la prueba de identidad y requisito de elegibilidad de empleo o de IRCA; Si el trabajador es despedido por razones legales relacionadas con el trabajo; o si abandona golpea empleo cuando se lo necesita por el cultivador. El empleador proporcionará transporte y subsistencia pago bajo este contrato si el trabajador es terminado por lesión causada por las actividades de estos cultivos y está certificado por un médico aceptable al empleador antes de salir de la granja del empleador, o la terminación resultante de un acto de Dios que hace imposible el cumplimiento de este contrato, o si el trabajador es desplazado por un trabajador de Estados Unidos bajo regla del 50% de DOL. El empleador ofrecerá transporte gratuito para los trabajadores que viven en la planta de la vivienda del empresario hacia y desde el lugar de trabajo diario. El uso de transporte por el trabajador es voluntariado. Ningún trabajador será requerida como condición de empleo para utilizar el transporte ofrecido por el empleador.

FEB 0 3 2015