



**U.S. Department Labor
Employment and Training Administration**

1/28/19

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: March 31, 2019

**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): <u>Name:</u> Angelina Ag Company, LLC and Angelina Grain Company, LLC, jointly <u>Mailing:</u> P.O. Box 158, Monterey, LA 71354 <u>Physical:</u> 8318 Highway 565, Monterey, LA 71354 a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de identificación del Empleador: XXXXXXXXXX b) Telephone Number / Número de Teléfono: (318) 386-2231 c) Fax Number / Número de Fax: (318) 386-7460 d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico: <u>bmcknight@oakriverfarms.com</u> Continued in Item 28, Number 1 / Continuado en Artículo 28, Número 1	Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY Números 4 a 8 para USO ESTATAL 4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial: <u>45209202</u> a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional: <u>Farmworker/Laborer, Crop</u> 5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo: <u>854-286</u> 6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radica la oferta (incluya el número de teléfono): <u>105 N. E.E. Wallace Blvd Ferriday 71334</u> 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): <u>Mary Doughty (318) 339-7667</u>								
2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo: The employers own or control the following worksites in: Concordia, Franklin and Catahoula Parish, LA 8318 Highway 565, Monterey, LA 71354 From Ferriday, LA take US-84 8.1 miles to LA-129. Turn left onto LA-129. Take LA-129 11.8 miles to LA-565. Turn left onto LA-565. Take LA-565 approximately 2.5 miles to reach worksite. All fields and grain bins are located within a 25 mile radius. Continued in Item 28, Number 2: Complete List and Directions/ Continuado en Artículo 28, Número 2: Una Lista completa y Direcciones	7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo: <u>1/3/19</u> 8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo: <u>7/16/19</u> 9. Anticipated Period of Employment / Periodo anticipado o previsto de Empleo: See Item 28, Number 9 / Ver Artículo 28, Número 9 From / Desde: <u>March 1, 2019</u> To / Hasta: <u>November 30, 2019</u> 27								
3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda: Total number of housing units: <u>4</u> Shop Mobile Home-7074 HWY 565 Monterey, LA 71354 From Vidalia, take Hwy 15 approximately 15 miles. Turn right on Hwy 565 and	10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados: <u>25-25</u> <u>AKM 1/8/19</u> 11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: <u>48</u> <table border="0"> <tr> <td>Sunday / Domingo <u>0</u></td> <td>Thursday / Jueves <u>9</u></td> </tr> <tr> <td>Monday / Lunes <u>9</u></td> <td>Friday / Viernes <u>9</u></td> </tr> <tr> <td>Tuesday / Martes <u>9</u></td> <td>Saturday / Sábado <u>0</u></td> </tr> <tr> <td>Wednesday / Miércoles <u>9</u></td> <td></td> </tr> </table> Continued in Item 28, Number 11/ Continuado en Artículo 28, Número 11.	Sunday / Domingo <u>0</u>	Thursday / Jueves <u>9</u>	Monday / Lunes <u>9</u>	Friday / Viernes <u>9</u>	Tuesday / Martes <u>9</u>	Saturday / Sábado <u>0</u>	Wednesday / Miércoles <u>9</u>	
Sunday / Domingo <u>0</u>	Thursday / Jueves <u>9</u>								
Monday / Lunes <u>9</u>	Friday / Viernes <u>9</u>								
Tuesday / Martes <u>9</u>	Saturday / Sábado <u>0</u>								
Wednesday / Miércoles <u>9</u>									
a) Description of Housing/ descripción de la vivienda: MH with an occupant capacity of 13. The employer will provide housing at no cost to H-2A workers and those workers in corresponding employment who are not reasonably able to return to their residence within the same day. El empleador proporciona la vivienda sin costo alguno a los trabajadores con H-2A y a aquellos con un empleo correspondiente que no puedan regresar a su residencia en el mismo día. Continued in Item 28, Number 3 for complete list/ Continuado en Artículo 28, Número 3 para una lista completa	12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada: See Item 28, Number 12/ Ver Artículo 28, Número 12. 13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de: Employer ☒ No ☐ RECEIVED DEC 28 2018 BY: _____								

AKM 1/8/19
Amended 1/8/2019.

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.

The employer will furnish free cooking and kitchen facilities to those workers who are entitled to live in the employer's housing so that the workers may prepare their own meals. Workers will buy their own groceries. The kitchen and/or other common areas will be shared. Kitchen facilities generally include cooking and eating utensils, sink, stove and refrigerator, table and chairs, garbage can, and cupboard or shelves for food storage.

~~~~~

El empleador proporcionará instalaciones de cocina gratis a los trabajadores que tengan derecho de vivir en la vivienda del empleador, así pueden preparar sus propias comidas. Los trabajadores compran su propio mercado. La cocina y otras áreas comunes se compartirán. Instalaciones de cocina generalmente incluyen utensilios de cocina, fregadero de cocina, estufa y refrigeradora, mesa y sillas, basurero, y gabinetes para guardar la comida.

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.

Continued in Item 28, Number 15 / Continuado en Artículo 28, Número 15.

Applicants can call Angelina Ag Company, LLC or Angelina Grain Company, LLC at (318) 386-2231 and ask for Barrett McKnight. Applications may also be emailed to Barrett McKnight at [bmcknight@oakriverfarms.com](mailto:bmcknight@oakriverfarms.com). Applicants will be accepted from all sources. Only workers meeting all qualifications on the job order should be referred by the Job Service Office including availability to complete the work contract; sit, walk, stoop, bend, push, pull and reach for prolonged periods of time; lift and carry up to 50 lbs; climb up to 100 ft; wade in water up to 24 inches deep; and work outdoors in hot, cold and/or wet weather. Must be 18 or older. Drug testing is conducted post hire at the employer's expense and is not part of the interview process. Negative results are required before starting work. Three months of farm work experience required. In the event the employer receives phone calls or walk-up workers interested in the job offer, the employer will inform the workers of the job requirements and duties and will consider the worker for the job based on the worker's qualifications. The order holding office is asked to provide all referrals with a copy of the clearance order or at a minimum, a summary of wages, working conditions, and other material specifications. The employer will provide each worker with a copy of the ETA 790 including any approved modifications, in English and/or Spanish, as required in 20 CFR 655.122(q).

Los candidatos pueden llamar al Angelina Ag Company, LLC o Angelina Grain Company, LLC a (318) 386-2231 y preguntar por Barrett McKnight. Las solicitudes también pueden enviarse por correo electrónico a Barrett McKnight al [bmcknight@oakriverfarms.com](mailto:bmcknight@oakriverfarms.com). Se aceptan candidatos de toda procedencia. Sólo los trabajadores que cumplan los requisitos en los términos de empleo deberán ser referidos por la Oficina de Servicio de Empleo, incluyendo su disponibilidad para cumplir el contrato de trabajo; sentarse, caminar, agacharse, doblarse, empujar, jalar y estirarse por períodos prolongados; levantar y transportar hasta 50 libras; subir escaleras hasta de 100 pies de altura; caminar en agua de hasta 24 pulgadas de profundidad y trabajar afuera en clima caliente, frío y/o mojado. Deben tener 18 años o más. Las pruebas de drogas se realizan después de contratar por cuenta del empleador y no son parte del proceso de la entrevista. Se requieren resultados negativos antes de comenzar el trabajo. Se requiere experiencia de tres meses en trabajo agrícola. Si el patrón recibe llamadas o trabajadores que llegan al lugar de trabajo interesados en el trabajo, el patrón les informará sobre los requisitos del trabajo y los deberes y el trabajador será considerado para el trabajo según sus capacidades. La Oficina de Servicio de Empleo debe proporcionarles a los referidos una copia de la orden de trabajo o al menos, un resumen de los salarios, condiciones de trabajo y otras especificaciones del trabajo. El empleador proveerá a cada trabajador una copia de la ETA 790 incluidas las modificaciones aprobadas, en inglés y / o español, según el requisito en 20 CFR 655.122(q).

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo: Continued in Item 28, Number 16 / Continuado en Artículo 28, Número 16.

Prepare fields, till, plant, cultivate and/or harvest soybeans, seed rice, millet, milo, wheat, cotton, oats, corn and rice by hand or machine. Operate, repair, clean and maintain agricultural machinery and equipment.

Preparar los campos, arar, plantar, cultivar y/o cosechar soya, simientes de arroz, millo, sorgo, trigo, algodón, avena, maíz y arroz a mano o con máquinas. Manejar, reparar, limpiar y hacer mantenimiento a la maquinaria y el equipo agrícola.

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

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 50 lbs./libras  
☒ Repetitive Movements / Movimientos repetitivos

- ☐ Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales  
☒ Drug Screen / Detección de Drogas  
☒ Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente  
☒ Extensive Walking / Caminar por largos ratos  
☒ Frequent Stooping / Inclinandose o agachándose con frecuencia  
☐ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

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

| Crop Activities                                                                                                                                                                | Hourly Wage      | Piece Rate / Unit(s)        | Special Pay (bonus, etc.)     | Deductions*                         | Yes/Sí                              | No                                  | Pay Period / Período de Pago        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Cultivos                                                                                                                                                                       | Salario por Hora | Pago por Pieza / Unidad(es) | Pagos Especiales (Bono, etc.) | Deducciones                         |                                     |                                     | / /                                 |
| Farm work: rice, soybeans, cotton, oats, wheat, seed rice, millet, milo and corn; Trabajo agrícola: arroz, soya, algodón, avena, trigo, simientes de arroz, mijo, sorgo y maíz | \$11.33          |                             |                               | Social Security / Seguro Social     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | Weekly / Semanal                    |
|                                                                                                                                                                                |                  |                             |                               | Federal Tax / Impuestos Federales   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
|                                                                                                                                                                                |                  |                             |                               | State Tax / Impuestos Estatales     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | Bi-weekly / Quincenal               |
|                                                                                                                                                                                |                  |                             |                               | Meals / Comidas                     | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                                |                  |                             |                               | Other (specify) / Otro (especifica) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | Monthly / Mensual                   |
|                                                                                                                                                                                |                  |                             |                               |                                     |                                     |                                     | Other/Otro                          |
|                                                                                                                                                                                |                  |                             |                               |                                     |                                     |                                     | <input type="checkbox"/>            |

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

Earnings records will be maintained in accordance with 655.122(j) through (m). On or before each payday, each worker will be given an hours and earnings statement showing the beginning and ending dates of pay period, employer name, address, and federal identification number (FEIN), hours offered, hours actually worked, hourly rate and/or piece rate of pay, and if piece rates are used, the units produced daily. The hours and earnings statement will also indicate total earnings for the pay period and all deductions from wages.

Los archivos de ganancias serán mantenidos de acuerdo con 655.122 (j) por (m). A más tardar cada día de pago, a cada trabajador se le dará un informe de Fechas del comienzo y fin del período de pago, Nombre y dirección del empleador y Numero federal de identificación del empleador (FEIN), horas y ganancias mostrando las horas ofrecidas, las horas efectivamente trabajadas, el pago por hora y / o por unidad, y si se utiliza el pago por unidad, las unidades producidas diariamente. El informe de horas y ganancias también indicará los ingresos totales por el período de pago y todas las deducciones salariales.

Continued in Item 28, Number 18 / Continuado en Artículo 28, Número 18.

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

Workers who do not reside within commuting distance and who are eligible for employer provided housing are also eligible for transportation benefits. The employer will reimburse the worker in full with pay for the first workweek for the reasonable cost of transportation and subsistence from the place from which the worker has come to work for the employer, whether in the U.S. or abroad, to the place of employment. The amount of the transportation reimbursement will be calculated based on the worker's actual cost but no more than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

Los trabajadores que no residen dentro de una distancia razonable y que califican para tener vivienda por parte del empleador también califican para beneficios de transporte. El empleador reembolsará al trabajador por gastos razonables de transporte y subsistencia desde el lugar del que viene para trabajar con él, ya sea en EEUU o el exterior, hasta el lugar del trabajo, en la primera semana completa de trabajo. La cantidad del reembolso de transporte se calculará basada en el costo real que pagó el trabajador, pero no más que el más económico y razonable transportador común para esa distancia.

Continued in Item 28, Number 19 / Continuado en Artículo 28, Número 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?

None/Ninguno

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 ☐

Continued in Item 28, Number 22 / Continuado en Artículo 28, Número 22.

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?

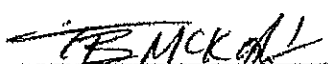
Yes/Sí ☒ No ☐

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.

Barrett McKnight, Vice President, Angelina Ag Company, LLC

Barrett McKnight, Vice President, Angelina Grain Company, LLC

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

  
Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

12/28/18  
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 contractual a las que el American Job Center, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

#### PUBLIC BURDEN STATEMENT

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

#### DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

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

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

**ENGLISH**

**Box 1: Employer's and/or Agent's Name and Address** (continued from ETA 790, page 1, Box 1, Complete List)

Employer #1: Name: Angelina Ag Company, LLC  
Mailing Address: PO Box 158, Monterey, LA 71354  
Physical Address: 8318 Highway 565, Monterey, LA 71354  
a) Federal Employer Identification Number (FEIN): 20-5543189  
b) Telephone Number: (318) 386-2231  
c) Fax Number: (318) 386-7460

Employer #2: Name: Angelina Grain Company, LLC  
Mailing Address: PO Box 158, Monterey, LA 71354  
Physical Address: 8318 Highway 565, Monterey, LA 71354  
a) Federal Employer Identification Number (FEIN): 20-5542793  
b) Telephone Number: (318) 386-7247  
c) Fax Number: (318) 386-7460

**Box 2: Address and Directions to Work Site** (continued from ETA 790, page 1, Box 2)

The employers own/control the following worksites:

| Worksite Address                             | Worksite County | Directions to Worksite                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 116 Delta Gin Road<br>Jonesville, LA 71343   | Catahoula       | From Jonesville, LA, go south on LA-124 for 10 miles. Turn right on Delta Gin Rd and go .5 miles to destination. Farm fields are within 10 mile radius.                                                                                                 |
| 16371 Hwy 15<br>Vidalia, LA 71373            | Concordia       | From Vidalia, LA, go southeast on LA-131 for 6.6 miles, then continue onto LA-155 for 13.8 miles. Field will be on the left.                                                                                                                            |
| 221 Chicago Mills Drive<br>Gilbert, LA 71336 | Franklin        | From Gilbert, LA, turn right onto Hwy 572, go 8.7 miles and turn right onto Chicago Mills Drive. Farm fields and grains bins are located within 15 miles radius.                                                                                        |
| 8189 Highway 565<br>Monterey, LA 71354       | Concordia       | From Ferriday, LA take US 84 8.1 miles to LA-129. Take LA- 129 11.5 miles to LA-565. Turn left onto LA-565. Take LA-565 for 5 miles. Turn right at Grain elevator.                                                                                      |
| 8318 Highway 565<br>Monterey, LA 71354       | Concordia       | From Ferriday, LA take US-84 8.1 miles to LA-129. Turn left onto LA-129. Take LA-129 11.8 miles to LA-565. Turn left onto LA-565. Take LA-565 approximately 2.5 miles to reach worksite. All fields and grain bins are located within a 25 mile radius. |

**Box 3: Address and Directions to Housing** (continued from ETA 790, page 1, Box 3)

| Housing Address                                              | Housing Directions                                                                                                                 | Description and Occupancy                   |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Grain Mobile Home<br>16371 HWY 15<br>Vidalia, LA 71373       | From Vidalia, take Hwy 15 approximately 15 miles. Turn left at Angelina Seed Company driveway.                                     | M/H with an occupant capacity of 13.        |
| Shop Mobile Home<br>7074 Highway 565<br>Monterey, LA 71354   | From Vidalia, take Hwy 15 approximately 15 miles. Turn right on Hwy 565 and go approximately 5 miles. Turn on shop road.           | M/H with an occupant capacity of 13.        |
| Puckett Rd Mobile Home<br>Puckett Road<br>Monterey, LA 71354 | From Vidalia, take Hwy 15 approximately 15 miles. Turn right on Hwy 565 and go approximately 7 miles. Turn left onto Puckett Road. | M/H with an occupant capacity of 12.        |
| Tensas House<br>221 Chicago Mills Dr.<br>Gilbert, LA 71336   | From Gilbert LA, head east on Hanna Street toward Gilert Street. Continue onto LA-572. Turn right onto Chicago Mill Dr.            | Brick house with an occupant capacity of 5. |

Family housing is not available. Housing is not provided to non-workers. Separate toilet and sleeping facilities shall be provided by the employer for males and females.

Housing includes water and electric and is furnished with beds, mattresses, lockers for storing personal items, storage, smoke and fire detectors. No charge will be made for beds and similar items furnished to workers to whom housing is provided unless unlawfully removed or damaged beyond normal wear and tear. Workers will be provided a telephone number where they may be contacted in case of emergency while residing in the housing.

Workers who reside in employer-provided housing agree to be responsible for maintaining the housing in a neat and clean manner. Before occupancy, housing shall be in compliance with all local, State, and Federal standards. Workers residing in employer-provided housing are expected to maintain their living quarters to standards posted on the property and shall promptly report problems to the employer. Workers shall cooperate with other workers assigned to the same housing in maintaining kitchen, dining, bathroom and living areas in the same general condition the unit was in prior to occupancy.

The employer retains possession and control of the employer provided housing at all times. Workers provided housing under the terms of this job order shall vacate the housing promptly upon termination of employment. Workers residing in employer provided housing may have mail directed to them at the employer's address in Box 1.

**Box 9: Anticipated Period of Employment** (continued from ETA 790, page 1, Box 9)

From the time the foreign workers depart for the employer's place of employment, the employer will provide employment to any qualified, eligible U.S. worker who applies to the employer until 50 percent of the period of the work contract has elapsed, unless exempted under CFR 655.135.

An extension of employment beyond the period of employment specified in the job order shall not relieve the employer from paying the wages already earned, providing transportation, or paying return transportation expenses. No bonus, work incentive payments or other expenses are conditional upon employment beyond the period of employment specified in the job order.

The employer will report workers who a) voluntarily abandon employment before the end of the contract period, or b) workers who are terminated for cause, to the Chicago National Processing Center, and H-2A workers to the Department of Homeland Security, in writing or other approved method, not later than two (2) days after the abandonment or termination occurs. Abandonment will be deemed to begin after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for five (5) consecutive working days without the consent of the employer. The employer will not be responsible for providing or paying for reported workers a) subsequent transportation and subsistence expenses, and b) the worker will not be entitled to the three-quarter guarantee.

All requests for leave of absence must be made to the employer in writing. All absences will be counted towards hours offered for the purpose of the three-quarters guarantee.

**Box 11: Anticipated Hours of Work per Week** (continued from ETA 790, page 1, Box 11)

Workers will report to work at the designated time and place as directed by the employer each day. The standard work week is 9 hours per day Monday-Friday. Workers may be offered more than the specified hours of work in a single work day. Workers may volunteer to work additional hours when work is available.

Workers may be requested to work on federal holidays and on the Sabbath but will not be required to do so. Federal holidays are New Year's Day, January 1; Martin Luther King, Jr.'s birthday, the third Monday in January; Washington's birthday, the third Monday in February; Memorial Day, the last Monday in May; Independence Day, July 4; Labor Day, the first Monday in September; Columbus Day, the second Monday in October; Veteran's Day, November 11; Thanksgiving Day, the fourth Thursday in November; and Christmas Day, December 25.

**Box 12: Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities** (continued from ETA 790, page 1, Box 12)

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 anytime throughout the season.

**Box 15: Referral Instructions and Hiring Information** (continued from ETA 790, page 3, Box 15)

In the event of an amendment to the date of need, the employer requests that the state employment service attempt to inform referred migrant workers of the change. If the employer fails to notify the order-holding office of a delay in the date of need at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the clearance system that report for work and have made the required notice of availability to the job service office for the first week starting with the originally anticipated date of need. Failure by the worker to contact the local job service office or the order holding office to verify the date of need no sooner than 9 working days and no later than 5 working days prior to the original date of need in the job order will disqualify the referred migrant worker from the assurance provided in this section.

**Box 16: Job Description and Requirements** (continued from ETA 790, page 3, Box 16)

Load seed into planters properly and operate equipment to plant cotton, corn, soybeans and rice. Participate in irrigation activities including laying pipe, setting up and operating irrigation equipment and clearing and maintaining irrigation ditches. Build, construct and maintain levees. Install and remove levy gates and put in spillways. Walk rice, soybean and corn fields to check on and maintain adequate water supply to crops. Rogue rice fields by walking fields on foot when fields are under full flood to remove undesirable off type rice varieties and other indigenous off type plants from each field for purity of variety in rice seed production. Drain excess water from field, open drainage overflow pipes, and walk each field to check for standing water. Receive rice crop for drying and storage at grain drying facility. Dispose of spoiled grain and chop grass out of fields. Haul grain from fields to grain bin. Load and unload grain into trucks while keeping grain level. Bag oats, dry rice and corn. Operate tractors, tractor-drawn machinery and self-propelled machinery to plow,

harrow and fertilize soil, or to plant, cultivate, spray and harvest soybeans, rice and corn and plant cotton. Use hand tools and equipment to repair, clean and maintain farm vehicles, machinery and specialized machinery and agricultural equipment including grain augers. As a minor activity plant cotton and plant and harvest corn. Using the employer's vehicles, licensed drivers may transport workers to the worksite from housing units and/or to town. Assists in Good Agricultural Practices policies. Employer is a drug free workplace. Drug testing is conducted post hire at the employer's expense and is not part of the interview process. Negative results are required before starting work. Sit, walk, stoop, bend, push, pull and reach for prolonged periods of time. Lift and carry up to 50 lbs. Climb up to 100 ft. Wade in water up to 24 inches deep. Work outdoors in hot, cold and/or wet weather. Hazardous occupation. Must be 18 or older. Three months of farm work experience required.

Workers are expected to possess the skills to work in the production of crops listed in this job order. The introductory period for all crop activities is 2 days starting with the first day of employment to acclimate the worker to the physical demands of farm work and to familiarize workers with job specifications and to demonstrate proper harvest methods and other crop specific issues.

Workers must adhere to all safety rules as instructed by the supervisor. Workers must take care to handle tools, equipment and product in a manner to avoid injury or damage. The employer will comply with all federal, state and local safety requirements.

Operational specifications can change during the season due to crop or market condition. Workers will be expected to conform to the specific instructions given for each day's work. Instructions and general supervision will be provided by the employer or a designated employee. Workers will have close supervision to insure adherence to instructions. Work will be closely monitored and reviewed for quality. Daily individual work assignments, crew assignments and location of work will be made by the employer or designated employee as the needs of the operation dictate. Workers may be assigned a variety of duties in any given day and different tasks on different days.

**Box 18: More Details About the Pay** (continued from ETA 790, page 4, Box 18)

The employer will abide by the regulations set forth at 20 CFR 653.501 (3)(i), 20 CFR 653.501 (5), 20 CFR 655.135, and 20 CFR 655.122. The employer will make all deductions from the workers paychecks as required by law. Workers will be paid 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. In the event the Department of Labor promulgates a new AEWR applicable to any portion of the period of employment covered by this job order which is higher or lower than the AEWR herein, the employer will pay the higher AEWR, and may, at the employer's discretion, pay the lower AEWR, beginning with the effective date.

Workers are guaranteed a total number of work hours equal to at least three-fourths of the workdays of the total period beginning with the first workday after arrival or first date of need in the job order, whichever is later, and ending on the expiration date in the job order and any extensions. In determining whether the guarantee of employment has been met, any hours which the worker fails to work during a workday when the employer offers the opportunity to work and all hours of work actually performed shall be counted toward meeting this guarantee. Workers who voluntarily abandon employment or are terminated for cause, and where the employer provides timely notification to the National Processing Center and Department of Homeland Security will relieve the employer for subsequent transportation and subsistence costs and the three-quarters guarantee.

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 U.S. Department of Labor. In the event of such termination of a contract, the employer will 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 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. The amount of the transportation payment will not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

Reasonable repair costs of damages or loss of property, other than that caused by normal wear and tear, to employer provided housing will be deducted from the employee's pay if it is shown that the individual did the damages. The employer will deduct repair costs from the employee's pay over whatever time period necessary so that such deductions will not result in a worker's wages going below the federal minimum wage. A deduction of \$12.26 (insert deduction amount) per day per worker will be deducted for meals to be provided to workers.

**Box 19: Transportation Arrangements** (continued from ETA 790, page 4, Box 19)

Upon completion of the work contract period, or if the employee is terminated without cause, and the worker has no immediate subsequent H-2A employment, the employer will provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, departed to work for the employer. When the worker will not be returning to the place of recruitment due to subsequent employment with another employer who agrees to pay such costs, the employer only pays for the transportation to the next job. The amount of such transportation payment will be equal to the worker's actual transportation costs not to exceed the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved.

Employees eligible for reimbursement under the program will be provided subsistence reimbursement of a minimum of \$12.26 per 24-hour travel period or up to the CONUS meal reimbursement rate of \$51.00 when receipts are provided for travel. In the event that the DOL publishes a new subsistence rate applicable to any portion of the employment period covered by this job offer which is higher or lower, the employer may pay the lower rate at the employer's discretion, beginning with the effective date of the published change. This is in addition to reimbursing or providing inbound and outbound transportation costs.

The employer will offer free transportation for workers from the employer's housing to the daily work site unless the office where the workers report daily to clock in or the designated field to report to is within walking distance and less than one mile from the housing. Transportation between worksites during the regular work day is compensable. Once a week, the employer will offer to eligible workers who wish to participate, free transportation to and from town where there are shopping stores, a post office and pay telephone. The use of the transportation by the worker is voluntary, and no worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation offered by the employer.

**Box 22: Workers' Compensation Insurance Provided** (continued from ETA 790, page 5, Box 22)

Employer: Angelina Ag Company, LLC

Workers Compensation Insurance Carrier: LUBA Casualty Company

Whom to Notify in Case of Injury: Jackie Zavatsky, 229-559-0237

Notify employer of injury within 72 hours

Employer: Angelina Grain Company, LLC

Workers Compensation Insurance Carrier: LUBA Casualty Company

Whom to Notify in Case of Injury: Jackie Zavatsky, 229-559-0237

Notify employer of injury within 72 hours

**SPANISH**

**Cuadro 1: Empleador y / o Nombre y dirección del Agente** (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 1, Lista Completa)

Empleador #1: Nombre: Angelina Ag Company, LLC

Dirección de envío: PO Box 158, Monterey, LA 71354

Dirección de física: 8318 Highway 565, Monterey, LA 71354

a) Numero Federal de Identificación de Empleador (FEIN): 20-5543189

b) Número de Teléfono: (318) 386-2231

c) Número de Fax: (318) 386-7460

Empleador #2: Nombre: Angelina Grain Company, LLC

Dirección de envío: PO Box 158, Monterey, LA 71354

Dirección de física: 8318 Highway 565, Monterey, LA 71354

a) Numero Federal de Identificación de Empleador (FEIN): 20-5542793

b) Número de Teléfono: (318) 386-7247

c) Número de Fax: (318) 386-7460

**Cuadro 2: Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo** (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 2)

Los empleadores posee o controla los siguientes lugares.

| Dirección del sitio de Trabajo               | Condado   | Direcciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 116 Delta Gin Road<br>Jonesville, LA 71343   | Catahoula | Desde Jonesville, LA, vaya hacia el Sur en LA-124 por 10 millas. Doble a la derecha en la Delta Gin Rd y siga media milla hasta su destino. Los campos de granja están en un radio de 10 millas.                                                                                                                                          |
| 16371 Hwy 15<br>Vidalia, LA 71373            | Concordia | Desde Vidalia, LA, vaya hacia el Sureste en la LA-131 durante 6,6 millas, luego continúe en la LA-155 durante 13.8 millas. El campo está a la izquierda.                                                                                                                                                                                  |
| 221 Chicago Mills Drive<br>Gilbert, LA 71336 | Franklin  | Desde Gilbert, LA, doble a la derecha en la Hwy 572, vaya 8,7 millas y doble a la derecha en Chicago Mills Drive. Los campos de la granja y los contenedores de granos se encuentran en un radio de 15 millas.                                                                                                                            |
| 8189 Highway 565<br>Monterey, LA 71354       | Concordia | Desde Ferriday, LA tome la US 84 por 8.1 millas hasta la LA-129. Tome la LA-129 por 11.5 millas hasta la LA-565. Doble a la izquierda en la LA-565. Tome la LA-565 por 5 millas. Doble a la derecha en el elevador o torre de granos.                                                                                                     |
| 8318 Highway 565<br>Monterey, LA 71354       | Concordia | Desde Ferriday, LA tome la US-84 8,1 millas hasta la LA-129. Doble a la izquierda en la LA-129. Tome la LA-129 11,8 miles hasta la LA-565. Doble a la izquierda en la LA-565. Tome la LA-565 aproximadamente 2,5 millas para llegar al lugar de trabajo. Todos los campos y contenedores de grano se encuentran en un radio de 25 millas. |

**Cuadro 3: Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda** (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 3)

| Dirección de Vivienda                                        | Direcciones                                                                                                                                                            | Descripción y capacidad                |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Grain Mobile Home<br>16371 HWY 15<br>Vidalia, LA 71373       | Desde Vidalia, tome la Hwy 15 aproximadamente 15 millas. Doble a la izquierda en la entrada de Angelina Seed Company.                                                  | Casa tralla con capacidad para 13.     |
| Shop Mobile Home<br>7074 Highway 565<br>Monterey, LA 71354   | Desde Vidalia, tome la Hwy 15 aproximadamente 15 millas. Doble a la derecha en Hwy 565 y recorra aproximadamente 5 millas. Doble en la calle de la tienda.             | Casa tralla con capacidad para 13.     |
| Puckett Rd Mobile Home<br>Puckett Road<br>Monterey, LA 71354 | Desde Vidalia, tome la Hwy 15 aproximadamente 15 millas. Doble a la derecha en la Hwy 565 y recorra aproximadamente 7 millas. Doble a la izquierda en la Puckett Road. | Casa tralla con capacidad para 12.     |
| Tensas House<br>221 Chicago Mills Dr.<br>Gilbert, LA 71336   | Desde Gilbert LA, siga hacia el Este en Hanna Street hacia Gilert Street. Continúe por LA-572. Doble a la derecha en Chicago Mill Dr.                                  | Casa de ladrillo con capacidad para 5. |

No se proporcionará vivienda para familias. No se proporcionará vivienda a quienes no sean trabajadores. El patrón proporcionará instalaciones de baño y de habitación separadas para hombres y mujeres.

La vivienda incluye agua y electricidad e incluye las camas, colchones, armarios para guardar cosas personales, y detectores de humo y fuego. No se cobrará ningún cargo por camas y artículos similares proporcionados a los trabajadores a los que se les otorgue vivienda bajo contrato a menos que sean retirados sin permiso o dañados más allá del uso y desgaste normal. Los trabajadores se proporcionará un número de teléfono donde puede ser contactado en caso de emergencia, mientras que residían en la vivienda.

Los trabajadores que residen en tales viviendas proporcionadas por el empleador aceptan hacerse responsables de mantener las instalaciones en una manera pulcra y limpia. La vivienda proporcionada o arreglada por el empleador cumplirá con todos los requisitos locales, estatales y federales. Los trabajadores residentes en las habitaciones proporcionadas por el empleador serán responsables de mantener los estándares requeridos que están puestos en las habitaciones. Si hay algún problema con la habitación, es responsabilidad del trabajador mencionárselo al patrón. Los trabajadores cooperan con los otros trabajadores asignados a la misma vivienda para mantener la cocina, el comedor, el baño y las áreas comunes en la condición general que estaba antes de ser ocupada.

El patrón retiene posesión y control de las instalaciones de la vivienda durante todo el tiempo. Los trabajadores, a los que se les provee de vivienda bajo los términos de este contrato de trabajo deberán desalojar la casa de inmediato al término del empleo. Los trabajadores residentes en viviendas del patrón pueden recibir correo dirigido directamente a ellos a la dirección patrón del patrón que está en el cuadro 1.

**Cuadro 9: Período anticipado o previsto de Empleo** (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 9)

Desde el momento en que los trabajadores extranjeros salen hacia el lugar de trabajo del empleador, éste dará empleo a cualquier trabajador estadounidense calificado elegible que solicite empleo hasta que el 50 por ciento de la duración del contrato de trabajo haya transcurrido, salvo las excepciones contempladas en CFR 655.135.

Una extensión del empleo después del período de trabajo especificado en el acuerdo no le evitará al empleador pagar los salarios ya ganados, o suministrar transporte o pagar gastos de transporte de regreso. Ningún bono, pagos por incentivos de trabajo u otros gastos quedan condicionados al emplearse más allá del período especificado en la orden de trabajo.

El empleador reportará a los trabajadores que a) voluntariamente abandonen el empleo antes de que finalice la vigencia del contrato, o b) los trabajadores que son despedidos por causa justificada, al Centro de Procesamiento Nacional de Chicago, y los trabajadores H-2A al Departamento de Seguridad Nacional, por escrito u otro método aprobado, a más de dos (2) días después de que el abandono o despido se produzca. El abandono se considerará después de que un trabajador no se presenta a trabajar a la hora habitual durante cinco (5) días hábiles consecutivos sin el consentimiento del empleador. El empleador no será responsable de proveer o pagar a los trabajadores reportados a) transporte posterior y gastos de viáticos y b) el trabajador no tendrá derecho a la garantía de tres cuartos.

Todas las solicitudes de licencia para ausentarse deberán hacerse por escrito al empleador. Todas las ausencias serán contadas hacia las horas ofrecidas para efectos de la garantía de tres cuartos.

**Cuadro 11: Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana** (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 11)

Los trabajadores se reportarán a trabajar cada día al tiempo y lugar designado por el empleador. La semana normal de trabajo es 9 horas por día lunes a viernes. A los trabajadores se les puede ofrecer más de las horas especificadas en un día de trabajo. Los trabajadores pueden ofrecerse voluntariamente para trabajar horas adicionales cuando haya trabajo disponible.

A los trabajadores se les puede solicitar trabajar en días festivos federales y durante los domingos, pero no estarán obligados a hacerlo. A los trabajadores se les puede pedir que trabajen los domingos o los días festivos federales pero no se les obliga. Los días festivos federales son el Año Nuevo, enero 1o; Aniversario del nacimiento de Martin Luther King Jr., el tercer lunes de enero; Aniversario del nacimiento de George Washington, el tercer lunes de febrero; Memorial Day, el último lunes de mayo; el Día de la Independencia, 4 de julio; Día del Trabajo, el primer lunes de septiembre; Día de Cristóbal Colón, el segundo lunes de octubre; Día de los Veteranos, el 11 de noviembre; Día de Acción de Gracias, el cuarto jueves de noviembre; y el Día de Navidad, el 25 de diciembre.

**Cuadro 12: Rango previsto de horas para las diferentes actividades de la temporada** (continuación de ETA 790, página 1, cuadro 12)

Los trabajadores deben esperar períodos ocasionales de poco o ningún trabajo debido al clima, los cultivos u otras condiciones fuera del control del empleador. Estos períodos pueden ocurrir en cualquier momento durante la temporada.

**Cuadro 15: Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes** (continuación del ETA 790, página 3 cuadro 15)

En caso de una modificación de la fecha de necesidad, el empleador solicita que el servicio estatal de empleo intente informar a los trabajadores migrantes remitidos sobre el cambio. Si el empleador no notifica a la oficina que tiene la orden sobre un retraso en la fecha de necesidad, al menos 10 días hábiles antes de la fecha original de la necesidad, el

empleador debe pagar a los trabajadores elegibles, remitidos a través del sistema de compensación que se reporten a trabajar, y hayan hecho el anuncio requerido de disponibilidad a la oficina de servicios de empleo para la primera semana a partir de la fecha inicialmente prevista de la necesidad. El incumplimiento del trabajador en contactar a la oficina de servicio de trabajo local o a la oficina que tiene el contrato para verificar la fecha de necesidad, no antes de 9 días laborables y en el plazo de 5 días hábiles antes de la fecha original de la necesidad en la orden de trabajo, inhabilitará al trabajador migrante remitido de la garantía expresada en esta sección.

**Cuadro 16: Descripción y requisitos del trabajo** (continuación del ETA 790, página 3, cuadro 16)

Cargar semillas en plantadoras y usar correctamente el equipo para plantar algodón, maíz, soya y arroz. Participar en actividades de riego, incluyendo la instalación de tuberías, instalación y operación de equipos de riego y la limpieza y el mantenimiento de los canales de riego. Construir, armar y hacer mantenimiento en los diques. Instalar y quitar compuertas y poner derramaderos. Caminar en los campos de arroz, soya y maíz para revisar y mantener el suministro adecuado de agua a los cultivos. Limpiar los campos de arroz caminando por los campos cuando están llenos de agua para remover las variedades de arroz de tipo indeseables y otras plantas nativas no deseadas en cada campo para obtener pureza de variedad en la producción de semillas de arroz. Drenar el exceso de agua del campo, abrir las tuberías de sobrellenado de drenaje, y caminar por cada campo para revisar si hay agua estancada. Recibir la cosecha de arroz para su secado y almacenamiento en la instalación de secado de granos. Deshacerse del grano dañado y cortar la hierba de los campos. Cargar el grano de los campos hasta el depósito. Cargar y descargar granos en camiones manteniendo el nivel de grano. Embolsar avena, arroz seco y maíz. Manejar tractores, maquinaria jalada por tractores y maquinaria autopropulsada para arar, gradar y fertilizar el suelo o para sembrar, cultivar, rociar y cosechar soya, arroz y maíz, y plantar algodón. Usar herramientas y equipos manuales para reparar, limpiar y hacer el mantenimiento a los vehículos agrícolas, maquinaria y maquinaria especializada y equipo agrícola incluyendo las barrenas de grano. Como actividad secundaria plantar algodón y plantar y cosechar maíz. Usando los vehículos del empleador, los conductores con licencia pueden transportar trabajadores hasta el lugar de trabajo desde las unidades de vivienda y/o hasta la ciudad. Ayudar con las políticas de Buenas Prácticas Agrícolas. El empleador es un lugar de trabajo libre de drogas. Las pruebas de drogas se realizan antes de contratar por cuenta del empleador y no son parte del proceso de la entrevista. Se requieren resultados negativos antes de comenzar el trabajo. Sentarse, caminar, agacharse, doblarse, empujar, jalar y estirarse por períodos prolongados. Levantar y transportar hasta 50 libras. Escalar hasta 100 pies de altura. Caminar en agua de hasta 24 pulgadas de profundidad. Trabajar al aire libre cuando hace calor, frío y/o llueve. Debe tener 18 años o más. Ocupación peligrosa. Se requiere experiencia de tres meses en trabajo agrícola.

Se espera que los trabajadores posean las habilidades para trabajar en la producción de los cultivos listados en esta orden de trabajo. El período introductorio para todas las actividades de los cultivos es de 2 días comenzando con el primer día de empleo para acostumbrar al trabajador a las demandas físicas del trabajo de granja y familiarizar a los trabajadores con las especificaciones del trabajo y demostrar los métodos apropiados de cosecha y otros temas específicos de cultivo.

Los trabajadores deben apegarse a todas las reglas de seguridad como lo indique el supervisor. Los trabajadores deben tener cuidado al manejar herramientas, equipo y productos para evitar lesiones o daños. El empleador deberá cumplir con todos los requisitos de seguridad federales, estatales y locales.

Las especificaciones operacionales pueden cambiar durante la temporada debido a la condición del cultivo o del mercado. Se espera que los trabajadores se ajusten a las instrucciones específicas dadas para cada día de trabajo. Las instrucciones y la supervisión general serán proporcionadas por el empleador o un empleado designado. Los trabajadores tendrán una estrecha supervisión para asegurar el cumplimiento de las instrucciones. El trabajo será

monitoreado de cerca y revisado por su calidad. Las asignaciones diarias de trabajo individual, las asignaciones a la cuadrilla y la ubicación del trabajo las hará el empleador o el empleado designado según las necesidades de operación. A los trabajadores se les puede asignar una variedad de labores en un día dado y diferentes labores en diferentes días.

**Cuadro 18: Más Detalles Sobre el Pago** (continuación del ETA 790, página 4, cuadro 18)

El empleador se atendrá a las normas establecidas en 20 CFR 653.501 (3)(i), 20 CFR 653.501 (5), 20 CFR 655.135, y 20 CFR 655.122. El empleador deducirá de los cheques de pago de los trabajadores como lo estipula la ley. El empleador deducirá de los cheques de pago de los trabajadores como lo estipula la ley. Los trabajadores recibirán el pago más alto entre el AEWR, el pago por hora prevalente o pago por pieza (contrato), el pago aceptado en un acuerdo colectivo, o el pago mínimo federal o estatal. En el caso de que el Departamento de Trabajo promulgue un nuevo salario AEWR aplicable a cualquier parte del período de empleo cubierto por esta orden de trabajo que sea más alto o más bajo que el AEWR, el empleador pagará el AEWR superior, y puede, a discreción del empleador, pagar la AEWR menor, a partir de la fecha de vigencia.

Los trabajadores tienen garantizado un número total de horas de trabajo equivalentes a por lo menos tres cuartas partes de los días de trabajo del período comenzando con el primer día de trabajo después de la llegada o la primera fecha de la necesidad en la orden de trabajo, la que sea más tarde, y terminando en la fecha de caducidad en la orden de trabajo y cualquier extensión. Para determinar si la garantía de empleo se ha cumplido, cualquier hora que el trabajador deje de trabajar durante un día de trabajo, cuando el empleador le ofrece la oportunidad de trabajar, y todas las horas de trabajo realizadas se contarán para el cumplimiento de esta garantía. En casos en que los trabajadores voluntariamente abandonen el empleo o sean despedidos por justa causa, y si el empleador notifica a tiempo al Centro de Procesamiento Nacional y al Departamento de Seguridad Nacional, lo librará de posteriores gastos de transporte y viáticos y de la garantía de tres cuartos.

Si antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo, los servicios de los trabajadores ya no son necesarios por razones ajenas a la voluntad de la empresa debido a un incendio, el clima, o acción divina que haga que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad el contrato será determinado por el Departamento de Trabajo de los EEUU. En tal caso de terminación de un contrato, el empleador deberá cumplir con una garantía de tres cuartas partes por el tiempo que ha transcurrido desde el inicio del contrato de trabajo hasta su terminación. El empleador deberá esforzarse para transferir al trabajador a otro empleo comparable y aceptable para el él, de conformidad con las leyes de Inmigración existentes, según corresponda. Si dicha transferencia no se afecta, el empleador deberá:

- (1) Regresar al trabajador, cubriendo los gastos, al lugar desde el cual éste (sin tener en cuenta el empleo de intervención) llegó a trabajar para el empleador, o transportarlo al siguiente empleador certificado de H-2A, lo que prefiera el trabajador;
- (2) Reembolsar al trabajador el total de las deducciones efectuadas de su pago por concepto de transporte y gastos viáticos hasta el lugar de trabajo, y
- (3) Pagar al trabajador por los costos incurridos por él para su transporte y viáticos diarios hasta el lugar de trabajo del empleador. El monto del pago de transporte no debe ser menor (y no se requiere que sea más) que el cobro más económico y razonable por el transporte normal para las distancias en cuestión.

Los costos razonables de reparación de daños o pérdida de bienes, distintos de los causados por el desgaste normal, a una vivienda del empleador se descontarán del pago del empleado, si se demuestra que la persona hizo los daños. El empleador deducirá los costos de reparación del pago del empleado durante cualquier período de tiempo necesario para que tales deducciones no resulten en que el salario de un trabajador quede por debajo del salario federal mínimo.

**Cuadro 19: Arreglos de Transportación** (continuación del ETA 790, página 4, cuadro 19)

Al término de la vigencia del contrato de trabajo, o si el empleado es despedido sin causa, y el trabajador no tiene empleo inmediato posterior H-2A, el empleador le proporcionará o pagará el transporte y su viático desde el lugar de trabajo hasta el lugar al cual, sin tener en cuenta quien lo emplea, se va a trabajar para el nuevo empleador. Cuando el trabajador no va a regresar al lugar de reclutamiento debido a su posterior contratación con otro empleador que se compromete a pagar dichos costos, el empleador sólo paga por el transporte hasta dicho trabajo. La cantidad de tal pago de transporte será igual a los costos reales de transporte del trabajador que no superen los gastos comunes de transporte más económico y razonables para la distancia en cuestión.

A los empleados que califican para el reembolso bajo el programa se les reembolsará por subsistencia o viáticos con un mínimo de 12.26 dólares por período de viaje de 24 horas o hasta el promedio de reembolso de comidas CONUS de 51.00 dólares cuando se traen los recibos de los viajes. En caso de que el Departamento de Trabajo publique un nuevo costo aplicable por subsistencia a cualquier porción del período de empleo cubierto por esta oferta de trabajo que sea más alto o más bajo, el empleador puede pagar el costo más bajo a su discreción, empezando con la fecha efectiva del cambio publicado. Esto es además de reembolsar o proporcionar los costos por transporte de llegada y salida.

El empleador ofrecerá transporte gratuito para los trabajadores de la vivienda del empresario hasta el sitio de trabajo todos los días, a menos que la oficina donde los trabajadores marcan diariamente el reloj o el campo designado para reportarse esté a poca distancia y menos de una milla de la vivienda. El transporte entre los lugares de trabajo durante la jornada diaria regular es compensable. Una vez a la semana, el empleador ofrece a los trabajadores que sean elegibles, transporte gratuito desde y hacia la ciudad, donde hay tiendas de compras, una oficina de correos y teléfono público. El uso del transporte para el trabajador es voluntario y no se requiere como condición de empleo que utilice el transporte ofrecido por el empleador.

**Cuadro 22: Seguro de Indemnización para obreros que se provee** (continuación del ETA 790, página 5, cuadro 22)

Empleador: Angelina Ag Company, LLC

Portador: LUBA Casualty Company

A quién notificar en caso de una lesión: Jackie Zavatsky, (229) 559-0237

Notifica al empleador de cualquier lesión entre 72 horas

Empleador: Angelina Grain Company, LLC

Portador: LUBA Casualty Company

A quién notificar en caso de una lesión: Jackie Zavatsky, (229) 559-0237

Notifica al empleador de cualquier lesión entre 72 horas

  
Barrett McKnight, Vice President  
Angelina Ag Company, LLC

12/28/18  
Date

  
Barrett McKnight, Vice President  
Angelina Grain Company, LLC

12/28/18  
Date

**20 CFR 653.501**  
**Assurances**

**INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER**

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 11 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the Intrastate/Interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

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

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

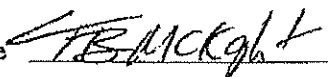
The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

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

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

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

Employer's Name Angelina Ag Company, LLC Date: 12/28/18

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.**

**20 CFR 653.501  
Assurances**

**INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER**

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 11 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the intrastate/interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

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

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

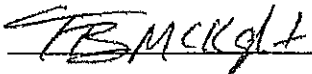
The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

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

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

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

Employer's Name Angelina Grain Company, LLC Date: 12/28/18

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.**

## WORK RULES

The following rules are intended to provide standards of conduct expected of workers employed under this job order. Violations of these rules or other lawful, job-related employer requirements will be considered grounds for termination. In cases of less serious violations, penalties such as suspension without pay for up to three (3) days based on the supervisor's consideration of the degree of the infraction, the worker's prior record and other relevant factors for the purpose of considering if the worker is able and/or willing to do the job will be imposed. Workers are expected to comply with ALL rules related to discipline, attendance, work quality/quantity and the care/maintenance of all property.

1. Workers must be able to maintain the quality of work needed to complete the requirements of the job at all times. Workers may not misrepresent the quantity or quality of work performed.
2. No use or possession of alcohol or unlawful drugs is permitted during work time or during any workday or before work is completed for that day (such as during meal or break periods). Workers may not report for work under the influence of alcohol or illegal drugs. Illegal drugs may not be used nor kept on the employer's premises.
3. Excessive absences or tardiness is not permitted. Excessive absence is defined as three consecutive days of unexcused absence or five unexcused absences within a 30-day period. Excessive tardiness is defined as unexcused arrival for work after the regularly scheduled time for three consecutive days or late for five unexcused days within a 30-day period.
4. Workers are expected to maintain their living quarters to standards posted on the property and shall promptly report problems to employer. Workers shall cooperate with other workers assigned to the same housing in maintaining kitchen, dining, bathroom and living areas in the same general condition the unit was in prior to occupancy.
5. Workers living in employer-provided housing that are assigned bunk beds may not separate nor move bunk beds.
6. Workers living in employer-provided housing may not cook in sleeping rooms or any other non-kitchen areas.
7. Workers may not repeatedly drop paper, cans, bottles or other trash in fields, packinghouses or housing areas. Trash and waste receptacles must be used.
8. With the exception of the worker's assigned housing and/or work area/field, workers may not enter employer's premises without authorization by the person in charge.
9. With the exception of the worker's assigned housing, workers may not enter the employer's premises at times other than during hours the employee is scheduled to work.
10. Workers may not begin work prior to the scheduled starting time or continue working after stopping time unless authorized by the employer.
11. Workers may not abuse/extend break periods which may be provided or take unauthorized breaks from work.
12. Workers may not engage in horseplay, scuffling, throwing things, wasting time or loitering during work hours.
13. Workers may not post nor remove any notices, signs or other instructions from the employer's property.
14. Workers may be discharged if they steal from fellow workers or from the employer.
15. Workers may not falsify personnel, medical, production or other work-related records.

16. Workers may not willfully abuse or destroy any machinery, equipment, tools or other property belonging to the employer or other employees.
17. Workers may not deliberately restrict production.
18. Workers may not disregard instructions of the employer or designated employees.
19. Workers may not interrupt other workers' rest/sleep periods by excessive or unnecessary noise or commotion.
20. Workers may not have guests in employer-provided housing past 10:00 pm, except on Saturday, not past 12:00 midnight. Workers and/or their guests may not engage in indecent, immoral or illegal conduct at any time on the employer's premises.
21. Repeated failure to follow instructions, obey safety requirements, and equipment and vehicle operation instructions may result in termination.
22. Any worker who repeatedly impedes the progress of the group by tardiness, leaving early, lax adherence to harvesting quality, or rough handling of produce may be terminated.
23. No firearms or other weapons may be brought onto the employer's premises, housing or worksites at any time.
24. Use of personal electronic devices, including cell phones, is not permitted during work hours.
25. In the event that the employer issues electronic badges for timekeeping and/or piece rate tabulation, workers must keep badges in their possession at all times during work hours.
26. Workers may be discharged for fighting on the employer's premises.
27. Job abandonment will be deemed to begin after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for five consecutive working days without the consent of the employer.
28. Harassing behavior or actions that create a work environment that is intimidating, hostile, abusive, or offensive will subject an employee to disciplinary action, up to and including immediate discharge.
29. Threatening, intimidating, coercing or otherwise interfering with the performance of fellow employees is prohibited.

**FAILURE TO COMPLY WITH THE ABOVE WORK RULES MAY RESULT IN TERMINATION/DISCHARGE. IF YOU DO NOT UNDERSTAND ANY OF THE ABOVE RULES, ASK YOUR SUPERVISOR FOR AN EXPLANATION.**

## REGLAS DE TRABAJO

Las siguientes reglas se hicieron con el propósito de proporcionar estándares de la conducta esperada de los trabajadores empleados bajo este contrato. La violación de estas reglas u otros requerimientos legales del patrón que estén relacionadas al trabajo serán determinantes para su terminación. En casos de menor violación, los trabajadores serán penalizados con una suspensión de su trabajo hasta por tres (3) días, según la consideración del supervisor del nivel de la infracción, el historial del trabajador y otros factores relevantes al propósito de considerar si el trabajador es capaz y dispuesto a hacer el trabajo. Se espera que los trabajadores cumplan con TODAS las reglas relacionadas con la disciplina, atención, calidad/cantidad de trabajo, así como el cuidado/mantenimiento de la propiedad.

1. Los trabajadores deben ser capaces de mantener la calidad del trabajo necesario para cumplir con los requisitos de empleo en todo momento. Los trabajadores no deben alterar la cantidad o calidad del trabajo realizado.
2. No se permite el uso o la posesión de alcohol o drogas ilegales durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día antes de completar el trabajo por el día de trabajo (así como durante sus comidas o descansos). Los trabajadores no deberán presentarse bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales. No puede usar o guardar drogas ilegales en la propiedad del patrón.
3. Ausencias excesivas o llegadas tarde no se permitirán. Se define "ausencias excesivas" como tres días consecutivos sin excusa o cinco días consecutivos sin excusa en un periodo de treinta días. Llegadas tardes excesivas se define como llegar al trabajo sin permiso después el horario regular planeado por tres días consecutivos o llegar tarde por cinco días sin excusa en un periodo de treinta días.
4. Los trabajadores deberán mantener sus viviendas según los estándares colocados en la propiedad y reportarán inmediatamente cualquier problema al patrón. Los trabajadores deberán cooperar con otros trabajadores asignados a la misma vivienda, y deberán trabajar juntos para mantener la cocina compartida, el comedor, el baño, y la sala a la condición general en el cual estuvo la vivienda antes de ser ocupada.
5. Los trabajadores que vivan en viviendas del patrón, se les asignarán literas, las cuales no deberán separar o mover.
6. Los trabajadores que vivan en viviendas del patrón no podrán cocinar ni en los dormitorios ni en otras áreas que no correspondan a la cocina.
7. Los trabajadores no deberán tirar papeles, latas, botellas u otra basura en los campos, en la empacadora o en áreas de vivienda. Deberán usar los botes de basura.
8. Los trabajadores no deberán entrar en la propiedad del patrón sin autorización (excepto en sus viviendas asignadas y áreas de trabajo).
9. Los trabajadores no deberán entrar en la propiedad del patrón (excepto en sus propias viviendas) durante las horas que no trabajen.
10. Los trabajadores no deberán empezar su trabajo antes de lo planeado ni continuar su trabajo después de la hora de terminar a menos que el patrón lo autorice.
11. Los trabajadores no deberán abusar de sus periodos de descanso. No se tomarán descansos que no sean autorizados.
12. Los trabajadores no deberán jugar, pelear, tirar cosas, perder el tiempo o vagar durante las horas de trabajo.
13. Los trabajadores no podrán pegar o quitar alguna nota, letrero u otras instrucciones de la propiedad del patrón.
14. Los trabajadores podrán ser despedidos si roban a sus compañeros de trabajo o al patrón.

15. Los trabajadores no podrán falsificar ningún documento personal, médico, de producción u otro documento relacionado con su empleo.
16. Los trabajadores no deberán abusar o destruir a propósito alguna maquinaria, equipo, herramientas u otra propiedad que le pertenezca al patrón o a otros empleados.
17. Los trabajadores no pueden restringir la producción deliberadamente.
18. Los trabajadores no deben ignorar las instrucciones del empleador ni de los empleados designados.
19. Los trabajadores no pondrán interrumpir los períodos de descanso/sueño con excesivo ruido o alboroto.
20. Los trabajadores no podrán recibir visitas después de las 10:00 de la noche (las 12:00 de la noche los sábados) en la vivienda del patrón. Los trabajadores y sus visitantes no deberán realizar actividades indecentes, inmorales o ilegales dentro de las instalaciones del patrón.
21. Dejar de seguir las instrucciones constantemente, obedecer requerimientos de seguridad, e instrucciones para operar equipo o vehículos puede resultar en despido.
22. Cualquier trabajador que impida repetidamente el progreso del grupo por llegar atrasado, salir temprano del trabajo, no adherirse rigurosamente a la calidad de la cosecha o manipular bruscamente los productos puede ser despedido.
23. No se permite traer armas de fuego o de otro tipo a la propiedad del patrón, vivienda o sitios de trabajo, nunca.
24. No se permite usar ningún artículo electrónico personal, incluyendo teléfonos celulares, durante las horas de trabajo.
25. En el caso que el empleador les entregue a los trabajadores una plaqueta para mantener sus horas y/o recordar las tarifas por pieza (contrato), los trabajadores deben guardar las placas en su posesión todo el tiempo durante las horas de trabajo.
26. Los trabajadores pueden ser despedidos por pelear en la propiedad del empleador.
27. Abandonar el trabajo comienza después de un trabajador no se presenta al trabajo a su hora de horario por 5 días de trabajo consecutivos sin permiso del empleador.
28. Comportamiento de acoso o acciones que creen un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o abusivo someterán a un empleado a una acción disciplinaria, hasta el punto de incluir su despido inmediato.
29. Se prohíbe amenazar, intimidar, coaccionar o de alguna manera interferir con el rendimiento de sus compañeros de trabajo.

**LOS QUE NO SIGAN LAS REGLAS DE TRABAJO YA MENCIONADAS PUEDEN SER DESPEDIDOS. SI NO ENTIENDE CUALQUIERA DE LAS REGLAS YA MENCIONADAS, PIDALE A SU SUPERVISOR UNA EXPLICACIÓN.**

### AGRICULTURAL WORK AGREEMENT

This document is a part of a work contract that includes a job order and work rules. The employee agrees to diligently and faithfully perform all the assigned duties within the job description under the direction of the employer's supervisors. Employers are not obligated to meet the three quarters guarantee if an employee abandons this job or is terminated for cause. This employment shall be governed also by the following terms and conditions:

**Name, Address, and Telephone Number of Employer:**

Angelina Ag Company, LLC  
8318 Highway 565  
Monterey, LA 71354  
(318) 386-2231

Angelina Grain Company, LLC  
8318 Highway 565  
Monterey, LA 71354  
(318) 386-7247

**Name, Address, and Telephone Number of Employee at Time of Recruitment:**

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

Address: \_\_\_\_\_

City, State, Zip: \_\_\_\_\_

Telephone: (       ) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

**Place of Recruitment:**

(    ) LA: \_\_\_\_\_

(    ) Mexico: \_\_\_\_\_

(    ) Other: \_\_\_\_\_

**Wages:** \$11.33 /hour

**Area of Employment:** Work will be performed in Concordia, Franklin and Catahoula Parish, LA

**Period of Employment:** Begins: March 1, 2019       Ends: November 30, 2019

**Full Crop Commitment:** This is regular work for the full period of employment. The employee agrees to work for the employer 9 hours on Monday-Friday. The employee understands that if she/he quits or is terminated for cause prior to the completion of the employment period, she/he may not be eligible for rehire in the future, unless the termination is a mutual agreement between the employer and employee.

**Work Rules, Discipline and Termination:** The work rules in the job order are intended to provide guidance to workers of the standards of conduct expected of them. Violation of these rules or other lawful job-related employer requirements will be considered grounds for termination. In cases of less serious violations, workers may be suspended from work without pay for up to three days. Workers are expected to comply with all rules relating to discipline, attendance, work quality and quantity, and the care and maintenance of property. Employers are required to notify the Department of Labor and/or the Department of Homeland Security of job abandonment or termination of employment.

Date employee provided a copy of the work contract: \_\_\_\_\_, 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Employee

\_\_\_\_\_  
(date)

\_\_\_\_\_  
Employer

\_\_\_\_\_  
(date)

### ACUERDO DE TRABAJO AGRICOLA

Este documento es una parte de un contrato de trabajo que incluye una orden de empleo y las reglas de trabajo. El trabajador acuerda diligente y firmemente llevar a cabo cualquiera de las tareas asignadas dentro de la descripción del trabajo bajo la dirección de los supervisores del patrón. Los empleadores no son obligados completar la garantía de tres cuartos si un empleado abandona este trabajo o es despedido por causas legales. Este trabajo será regido por los siguientes términos y condiciones.

**Nombre, Dirección, Teléfono de Casa y Trabajo del Empleador:**

Angelina Ag Company, LLC  
8318 Highway 565  
Monterey, LA 71354  
(318) 386-2231

Angelina Grain Company, LLC  
8318 Highway 565  
Monterey, LA 71354  
(318) 386-7247

**Nombre, dirección y teléfono del trabajador al momento del reclutamiento:**

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

Dirección: \_\_\_\_\_

Ciudad, Estado, Código: \_\_\_\_\_

Teléfono: (        ) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

**Lugar del Reclutamiento:**

(    ) LA: \_\_\_\_\_

(    ) México: \_\_\_\_\_

(    ) Otro: \_\_\_\_\_

**Salario:** \$11.33/ hora

**Área de Empleo:** El trabajo se realizará en los condados de Concordia, Franklin y Catahoula, LA

**Período de Trabajo:** La fecha de inicio del trabajo es : 1 de marzo de 2019      Termina: 30 de noviembre de 2019

**Compromiso de Cosecha:** Esto es un trabajo regular por el periodo completo de trabajo. El empleado acuerda trabajar para el patrón 9 horas de lunes a viernes. El empleado entiende que si renuncia o es despedido por causas anteriores al cumplimiento del período de trabajo, no podrá calificar para ser contratado de nuevo en un futuro, a menos que la terminación haya sido por mutuo acuerdo entre el patrón y el empleado.

**Reglas de trabajo, Disciplina y Despido:** Las reglas de trabajo intentan ser una guía para los trabajadores sobre los estándares de conducta que se espera de ellos. La violación de estas reglas u otros requerimientos legales del patrón relacionados con el trabajo, será considerada base para un despido. En caso de violaciones menores, los trabajadores serán penalizados con suspensión del trabajo sin paga hasta por tres días. Se espera que los trabajadores cumplan con las reglas relacionadas con disciplina, asistencia, cantidad y calidad de trabajo, y cuidado y mantenimiento de toda la propiedad. Se espera que los patrones notifiquen al Departamento de Trabajo y/o el Departamento de la Seguridad del País (Inmigración) de abandono o despido de empleo.

Fecha en la que el empleado proporcione una copia del contrato de trabajo: \_\_\_\_\_, 20\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
(fecha)

\_\_\_\_\_  
Firma del patrón (fecha)

Joint Employer Agreement

For the purposes of this H-2A application for 3/1/2019 through 11/30/2019, Angelina Ag Company, LLC and Angelina Grain Company, LLC are joint employers.

Angelina Ag Company, LLC

Barrett McKnight

8318 Highway 565

Monterey, LA 71354

(318) 386-2231

Nature of employer's business activity: Agriculture

Crops grown: rice, soybeans, cotton, oats, wheat, seed rice, millet, milo and corn

Worker positions needed: 15 20

AKM  
1/8/19

Barrett McKnight  
Signature

12/28/18

Angelina Grain Company, LLC

Barrett McKnight

8318 Highway 565

Monterey, LA 71354

(318) 386-7247

Nature of employer's business activity: Agriculture

Crops grown: rice, soybeans, cotton, oats, wheat, seed rice, millet, milo and corn

Worker positions needed: 5

Barrett McKnight  
Signature

12/28/18

AKM 1/8/19