

Forest Worker

Job Posting: 3479958 **Posted On:** Aug 08, 2022 **Updated On:** Jul 29, 2022

Job Description

Mendiola Forestry Services, LLC is now hiring 25 Forest Worker to work in 5 Cloverhill Drive Warren, AR 71671 and multiple worksites within LA, OK, TX, MS, AR, AL, GA and FL from 10/30/2022 to 3/10/2023. Manual itinerant work to hand plant tree seedlings and perform pre-commercial thinning to reforest and maintain timberlands. Plant bare-root or containerized trees using a shovel, hoe, dibble bar, or hoe. Transport trees in a tree bag. Select optimum planting location to meet spacing, soil, and shade requirements. Dig holes at pre-determined intervals and insert seedling. Tamp soil around plant with foot and planting tool. Use a chainsaw, brush blade, or other hand-held equipment to remove excess trees and other vegetation. Determine which immature trees to leave for accelerated growth, depending on spacing, species, size, freedom from disease or other defect, and possible damage to remaining trees. Cut brush and other vegetation. Use a backpack sprayer or other hand held tools to spray or inject herbicides to reduce competing vegetation. Mark boundary lines. Workers who apply for and obtain, or currently hold a FLC or FLCE certificate of registration with driving authorized by the USDOL Wage and Hour Division during the employment period may transport workers, count and check, and may be offered additional work hours. These jobs involve propagating, protecting, and managing forest tracts.

Special Requirements:

Requires physical stamina. Must lift and carry 50 lbs. Extensive walking over rough terrain. Work is in adverse weather. Work schedule and locations dependent on weather conditions. Overnight travel required. Production standard of 3000 tree seedlings planted correctly per eight hour day after one week of on the job training. Employer provided uniforms are to be worn at all worksites.

Experience/Education:

No education or experience required.

Place of Employment Information:

Work locations in 5 Cloverhill Drive Warren, AR 71671 and multiple worksites within Bradley county. Employer will offer daily transportation to and from the worksite from a centralized designated pick-up place at no cost to workers. Use of this transportation is voluntary. Employer provides incidental transport between job sites. Work is itinerant. Workers must report to first worksite location at 5 Cloverhill Drive, Warren AR. See the attached itinerary for additional worksite locations.

Rate and Frequency of Pay:

Wage rate ranges from \$14.02 to \$23.76 per hour, depending on location. Overtime hours vary and rate varies from \$21.03 to \$35.64 per hour, depending on location. Employer may pay piece rates of \$0.03 per tree planted correctly, \$35.00 - \$60.00 per acre thinned correctly and, \$50.00 per mile to mark boundary lines; but not less than \$14.02 in GA, \$16.20 in AL, TX, LA, y MS \$19.28 in FL, and \$23.76 AR or applicable piece rate, whichever is higher. If a piece rate does not result in average hourly piece rate earnings during the pay period at least equal to the amount the worker would have earned had the worker been paid at the hourly rate, the worker's pay will be supplemented to increase the earnings to the equivalent hourly level. Frequency: weekly

Additional Wage Information:

Optional lodging facilities are equally available to foreign and non-local workers from outside normal commuting distance at no charge to the workers.

U.S. workers hired in connection with this recruitment will be offered at least the same benefits, wages, and working conditions that are offered to visa holding workers.

Employer pays in advance or reimburses workers in the first workweek for all government-mandated and visa-related fees (excluding passport fees). For non-local workers (i.e., residing outside normal commuting distance), employer will reimburse inbound travel costs not already paid in advance no later than upon completion of the first half of the contract (the 50 percent point). Inbound travel includes transportation costs from worker's permanent residence or place of recruitment to the place of employment, a daily subsistence for meals, and reasonable lodging costs, if applicable. Subsistence reimbursements based on rates specified in the Federal Register (currently \$14.00 per day minimum, or \$59.00 per day maximum for workers with acceptable receipts). Transportation reimbursements based on worker's actual cost, not to exceed the most economical common carrier transportation costs for distances involved. Employer provides or

pays outbound travel costs to same workers upon completion of the contract period or early dismissal, except where the worker has subsequent employment.

Employer guarantees to offer hours equal to at least three-fourths of the workdays in each 12-week period of the total contract period, beginning with the first workday after the worker arrives at the place of employment and ending on the contract end date or any extension thereof. Employer may count all hours worked, as well as any hours offered within the standard work schedule that a worker chooses to not work, up to the maximum number of daily hours on the job order.

Workers who voluntarily abandon employment are not entitled to payment for outbound travel costs or the full three-fourths period guarantee described above.

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

Employer makes all payroll deductions required by law. Employer does not envision other workforce-wide payroll deductions.

Type of Job: Full-time, Temporary

Minimum Age: 18

Education Level: No Minimum Education Requirement

Near Public Transportation: No

SWA Contact Information:

This job offer is in connection with an H-2B application.

Job Order:

The referring State Workforce Agency (SWA) office is responsible for informing applicants of the terms and conditions of employment. The SWA should refer only qualified applicants who are able, willing, and available for the contract period. Employer accepts applicants and referrals directly from all sources. Employer makes all employment offers in its sole discretion. Applicants must possess documentation to complete a Form I-9 Employment Eligibility Verification.

Apply with employer at: Arkansas Department of Workforce Services at No. 2 Capital Mall Room 436, Little Rock, AR 72201, (501) 682-1015 or apply at Arkansas Workforce Center at Monticello at 477 South Main Street, Monticello, AR 71655 at (870) 367-2476.

Job Overview

Job Type

Full Time

Permanent/Temporary

Temporary

Internship

No

Shift(s)

Day Shift

Average Hours Per Week

40

Overtime

Available

Affirmative Action Job

No

Green Job

Yes

H-1B, H-2A, or H-2B Recruiting

H-2B Recruitment

Is there a formal program for training new employees?

No

Apprenticeship

No

Remote Available

No

Travel Required

Yes

Is driving an essential function of this job?

No

Is accessible by public transportation?

No

Pay Type and Salary

Wage Range

Wage: \$14.02 to \$23.76 dollars per hour

Contact Information

Abiel Mendiola , manager

p.o box 69, warren, Arkansas 71671

(870) 820-1312

abielfms@yahoo.com (<mailto:abielfms@yahoo.com>)

Job Offer Disclosure/Información de la oferta de empleo	
English	Spanish
Employer Info:	Información del empleador:
Mendiola Forestry Services, LLC	Mendiola Forestry Services, LLC
Abiel Mendiola	Abiel Mendiola
Mailing Address: PO Box 69, Warren, AR 71671 Physical Address: 5 Cloverhill Drive, Warren, AR 71671	Dirección de correo: PO Box 69, Warren, AR 71671 Dirección física: 5 Cloverhill Drive, Warren, AR 71671
FEIN: [REDACTED]	Número de Identificación Patronal: [REDACTED]
E-mail: abielmfs@yahoo.com	Correo electrónico: abielmfs@yahoo.com
Phone: (870) 820-1312	Teléfono: (870) 820-1312
Job Title: Forest Worker	Título del empleo: Trabajadores forestales
OES/Occupation Code: 45-4011	Código de la ocupación: 45-4011
OES Title: Forest and Conservation Workers	Título de la ocupación: Trabajadores forestales y de conservación
Industry Code: 115310 Support Activities for Forestry	Código industrial: 115310 Apoyo de actividades forestales
Number of Workers Requested:	Número de trabajadores solicitados:
A total of 25 job openings are available.	Un total de 25 posiciones de empleo están disponibles.
Period of Employment:	Período del empleo:
Between 10/30/2022 and 3/10/2023	Entre 10/30/2022 y 3/10/2023
Work Schedule:	Horario del empleo:
Work schedule is 8 hours per day Monday through Friday, 7:30 AM until 4:30 PM, 40 hours per week. Employer may offer more than the stated work hours, depending on weather, business needs, and other conditions. Extreme heat, cold, rain, or drought may affect working hours. Overtime may be offered and, if worked, will be paid at time and one half the regular hourly rate. A single workweek will be used to compute wages due. Workers are paid on Monday.	La jornada laboral es de 8 horas al día de Lunes a Viernes, 7:30 AM hasta las 4:30 PM, 40 horas por semana. El empleador podrá ofrecer más horas de las especificadas, dependiendo del clima, necesidad de la empresa y otras condiciones. El extremo calor, frío, lluvia o sequía podrán afectar las horas de trabajo. Se les puede ofrecer horas extras y, si se trabajan, se pagarán a una vez y media del pago regular por hora. Se usará una sola semana de trabajo para calcular los salarios a pagar. A los trabajadores se les paga los Lunes.
Job duties/description:	Labores del empleo/descripción:
Mendiola Forestry Services, LLC is now hiring 25 Forest Worker to work in 5 Cloverhill Drive Warren, AR 71671 and multiple worksites within LA, OK, TX, MS, AR, AL, GA and FL from 10/30/2022 to 3/10/2023. Manual itinerant work to hand plant tree seedlings and perform pre-commercial thinning to reforest and maintain timberlands. Plant bare-root or containerized trees using a shovel, hoe, dibble bar, or hoe. Transport trees in a tree bag. Select optimum planting location to meet spacing, soil, and shade requirements. Dig holes at pre-determined intervals and insert seedling. Tamp soil around plant with foot and planting tool. Use a chainsaw, brush blade, or other hand-held equipment to remove excess trees and other vegetation. Determine which immature trees to leave for accelerated growth, depending on spacing, species, size, freedom from	Mendiola Forestry Services, LLC ahora está contratando a 25 trabajadores forestales en 5 Cloverhill Drive Warren, AR 71671 y en múltiples sitios de empleo en LA, OK, TX, MS, AR, AL, GA and FL desde el 10/30/2022 hasta el 3/10/2023. Realizar el trabajo manual itinerante para plantar a mano plántulas de árbol y raleo antes de comercializar para reforestar y mantener los bosques. Plantar árboles con raíz descubierta en contenedores utilizando una pala, azadón, barra oscilante o azadón. Transportar árboles en una bolsa. Seleccionar la ubicación óptima de siembra para llenar el espacio, el suelo, y los requisitos de sombra. Cavar agujeros a intervalos predeterminados e introducir las plántulas. Pisar el suelo alrededor de la planta con el pie y herramientas de siembra. Usar una sierra, cuchilla, u otros equipos de mano para eliminar el exceso de árboles y otra vegetación.

<p>disease or other defect, and possible damage to remaining trees. Cut brush and other vegetation. Use a backpack sprayer or other hand held tools to spray or inject herbicides to reduce competing vegetation. Mark boundary lines. Workers who apply for and obtain, or currently hold a FLC or FLCE certificate of registration with driving authorized by the USDOL Wage and Hour Division during the employment period may transport workers, count and check, and may be offered additional work hours. These jobs involve propagating, protecting, and managing forest tracts.</p>	<p>Determinar cuáles árboles inmaduros se dejan para acelerar su crecimiento, dependiendo del espaciamiento, especie, tamaño, ausencia de enfermedad u otros defectos, y posibles daños a los árboles restantes. Cortar arbustos y otros tipos de vegetación. Usar un rociador de mochila u otras herramientas de mano para rociar o inyectar herbicidas para reducir la vegetación no deseada. Como actividad menor marcar líneas de los límites. Los trabajadores que soliciten y obtengan, o que actualmente tengan un certificado de FLC o FLCE de inscripción en conducción autorizada por la División de Horas y Salarios del Departamento de Empleo USDOL durante el período de empleo pueden transportar trabajadores, contar y revisar y se les puede ofrecer horas de trabajo extras. Estos trabajos implican la propagación, protección y manejo de terrenos forestales.</p>
<p>Special Requirements:</p> <p>Requires physical stamina. Must lift and carry 50 lbs. Extensive walking over rough terrain. Work is in adverse weather. Work schedule and locations dependent on weather conditions. Overnight travel required. Production standard of 3000 tree seedlings planted correctly per eight hour day after one week of on the job training. Employer provided uniforms are to be worn at all worksites.</p>	<p>Requisitos especiales:</p> <p>Se requiere tener resistencia física. Debe levantar y cargar 50 libras. Caminar extensamente sobre terreno escabroso en clima adverso. El horario y los sitios dependen de las condiciones climáticas Se requiere viajar de un día para otro. El estándar mínimo de producción es de 3000 árboles plantados correctamente por día de 8 horas después de una semana de entrenamiento en el trabajo. Deben usar los uniformes proporcionados por el empleador en todos los sitios de trabajo.</p>
<p>Experience/Education:</p> <p>No education or experience required.</p>	<p>Experiencia/Educación:</p> <p>No se requiere educación o experiencia.</p>
<p>Place of Employment Information:</p> <p>Work locations in 5 Cloverhill Drive Warren, AR 71671 and multiple worksites within Bradley county. Employer will offer daily transportation to and from the worksite from a centralized designated pick-up place at no cost to workers. Use of this transportation is voluntary. Employer provides incidental transport between job sites. Work is itinerant. Workers must report to first worksite location at 5 Cloverhill Drive, Warren AR. See the attached itinerary for additional worksite locations.</p>	<p>Información del sitio de empleo:</p> <p>Sitios del empleo en 5 Cloverhill Drive Warren, AR 71671 y en múltiples sitios de empleo en el condado Bradley. El empleador ofrecerá transporte diario hasta y desde el sitio de trabajo en un área central designada para recoger a los trabajadores sin ningún costo. El uso del transporte es voluntario. El empleador provee transporte incidental entre los lugares de trabajo. El trabajo es itinerante. Los trabajadores deben reportarse al primer sitio de trabajo en 5 Cloverhill Drive, Warren, AR. Ver el itinerario adjunto con los sitios de trabajo adicionales.</p>
<p>Rate and Frequency of Pay:</p> <p>Wage rate ranges from \$14.02 to \$23.76 per hour, depending on location. Overtime hours vary and rate varies from \$21.03 to \$35.64 per hour, depending on location. Employer may pay piece rates of \$0.03 per tree planted correctly, \$35.00 - \$60.00 per acre thinned correctly and, \$50.00 per mile to mark boundary lines; but not less than \$14.02 in GA, \$16.20 in AL, TX, LA, y MS \$19.28 in FL, and \$23.76 AR or applicable piece rate, whichever is higher. If a piece rate does not result in average hourly piece rate earnings during the pay period at least equal to the amount the worker would have</p>	<p>Salario y frecuencia de pago:</p> <p>Salario básico por hora desde \$14.02 hasta \$23.76, dependiendo del sitio. El pago por tiempo extra va desde \$21.03 hasta \$35.64 por hora, dependiendo del sitio. El empleador puede pagar \$0.03 por árbol plantado correctamente, \$35.00 - \$60.00 por acre podado correctamente y \$50.00 por milla demarcando líneas de límite, pero no menos que \$14.02 en GA, \$16.20 en AL, LA, y MS \$19.28 en FL, y \$23.76 en AR, o el pago por unidad aplicable cualquiera que sea el más alto. Si el salario por unidad no resulta en el pago promedio por hora durante el período de pago, al menos igual a la cantidad que el</p>

<p>earned had the worker been paid at the hourly rate, the worker's pay will be supplemented to increase the earnings to the equivalent hourly level. Frequency: weekly</p>	<p>trabajador hubiera ganado si se le hubiera pagado el salario por hora, el pago se le complementará para aumentarle los ingresos al nivel equivalente por hora. Frecuencia: semanal</p>
<p>Additional Wage Information:</p>	<p>Información adicional del salario:</p>
<p>Optional lodging facilities are equally available to foreign and non-local workers from outside normal commuting distance at no charge to the workers.</p> <p>U.S. workers hired in connection with this recruitment will be offered at least the same benefits, wages, and working conditions that are offered to visa holding workers.</p> <p>Employer pays in advance or reimburses workers in the first workweek for all government-mandated and visa-related fees (excluding passport fees). For non-local workers (i.e., residing outside normal commuting distance), employer will reimburse inbound travel costs not already paid in advance no later than upon completion of the first half of the contract (the 50 percent point). Inbound travel includes transportation costs from worker's permanent residence or place of recruitment to the place of employment, a daily subsistence for meals, and reasonable lodging costs, if applicable. Subsistence reimbursements based on rates specified in the Federal Register (currently \$14.00 per day minimum, or \$59.00 per day maximum for workers with acceptable receipts). Transportation reimbursements based on worker's actual cost, not to exceed the most economical common carrier transportation costs for distances involved. Employer provides or pays outbound travel costs to same workers upon completion of the contract period or early dismissal, except where the worker has subsequent employment.</p> <p>Employer guarantees to offer hours equal to at least three-fourths of the workdays in each 12-week period of the total contract period, beginning with the first workday after the worker arrives at the place of employment and ending on the contract end date or any extension thereof. Employer may count all hours worked, as well as any hours offered within the standard work schedule that a worker chooses to not work, up to the maximum number of daily hours on the job order.</p> <p>Workers who voluntarily abandon employment are not entitled to payment for outbound travel costs or the full three-fourths period guarantee described above.</p> <p>Employer will provide without charge all tools, supplies and equipment necessary to perform duties assigned.</p>	<p>Las instalaciones opcionales de vivienda se encuentran disponibles de forma equitativa para los trabajadores extranjeros y no locales fuera del área normal de desplazamiento sin ningún costo para los trabajadores.</p> <p>A los trabajadores estadounidenses relacionados con este reclutamiento se les ofrecen al menos los mismos beneficios, salarios y condiciones de empleo que a los trabajadores con visa.</p> <p>El empleador les pagará o reembolsará a los trabajadores por adelantado la primera semana de trabajo, por todos los costos establecidos por el gobierno y los gastos relacionados con la visa (excluyendo el costo del pasaporte). Para los trabajadores que no son locales (por ejemplo, los que viven fuera del área normal de distancia para llegar al trabajo diariamente), el empleador le reembolsará al trabajador los costos para llegar al sitio de trabajo que ya no se le hayan pagado anteriormente, no después de haber terminado la primera mitad del contrato (el punto del 50 por ciento). Los gastos para llegar al sitio de trabajo incluyendo los costos de transporte desde la vivienda permanente del trabajador o desde el lugar de reclutamiento hasta el sitio del trabajo, los viáticos diarios para comidas y el costo razonable del hospedaje, si aplica. El reembolso de los viáticos se basa en las cuotas especificadas en el Registro Federal (actualmente el mínimo es de \$14.00 por día, o un máximo de \$59.00 por día para los trabajadores que presenten recibos aceptables). El reembolso por transporte se basa en el gasto real del trabajador, que no debe de exceder el costo más económico y común de transporte para las distancias involucradas. El empleador provee o paga por los costos de transporte de regreso, a los mismos trabajadores al finalizar el período del contrato o al retirarlos tempranamente, excepto cuando el trabajador tiene un siguiente empleo.</p> <p>El empleador garantiza ofrecer al menos tres cuartos de las horas de trabajo diarias en cada 12 semanas del contrato total, empezando con el primer día de trabajo después que el trabajador llegue al sitio de trabajo y terminando con el día del contrato o cualquier extensión posterior. El empleador podrá contar todas las horas trabajadas, incluyendo las horas ofrecidas en el horario de trabajo normal, aunque el trabajador decida no trabajarlas, hasta el número máximo de las horas diarias en la orden de trabajo.</p>

<p>Employer makes all payroll deductions required by law. Employer does not envision other workforce-wide payroll deductions.</p> <p>Type of Job: Full-time, Temporary Minimum Age: 18 Education Level: No Minimum Education Requirement Near Public Transportation: No</p>	<p>Los trabajadores que voluntariamente abandonen el empleo no tendrán derecho a los pagos de transporte de regreso o a la garantía del período de los tres cuartos descrita anteriormente.</p> <p>El empleador proveerá sin cargo las herramientas, suministros y equipos necesarios para desempeñar los trabajos asignados.</p> <p>El empleador hace todas las deducciones requeridas por ley del pago de nómina. El empleador no anticipa otras deducciones de la nómina de pago relacionadas con el trabajo.</p> <p>Tipo de Trabajo: Tiempo completo, Temporal Edad Mínima: 18 Nivel de Educación: No existen requisitos de educación mínima. Transporte Público Cercano: No</p>
<p><u>SWA Contact Information:</u></p> <p>This job offer is in connection with an H-2B application.</p> <p>Job Order:</p> <p>The referring State Workforce Agency (SWA) office is responsible for informing applicants of the terms and conditions of employment. The SWA should refer only qualified applicants who are able, willing, and available for the contract period. Employer accepts applicants and referrals directly from all sources. Employer makes all employment offers in its sole discretion. Applicants must possess documentation to complete a Form I-9 Employment Eligibility Verification.</p> <p>Apply with employer at: Arkansas Department of Workforce Services at No. 2 Capital Mall Room 436, Little Rock, AR 72201, (501) 682-1015 or apply at Arkansas Workforce Center at Monticello at 477 South Main Street, Monticello, AR 71655 at (870) 367-2476.</p>	<p><u>Información para contactar la agencia estatal de empleo:</u></p> <p>Esta oferta de trabajo está relacionada con una solicitud H-2B.</p> <p>Orden de Trabajo:</p> <p>La oficina de trabajo (SWA, o State Workforce Agency) es responsable de informar a los solicitantes sobre los términos y condiciones del empleo. La oficina del SWA solo debe referir a los solicitantes calificados que sean capaces, estén dispuestos y disponibles para el período del contrato. El empleador acepta solicitantes directamente de toda procedencia. El empleador hace todas las ofertas de trabajo a su discreción. Los solicitantes deben poseer documentación para llenar la Forma I-9 de verificación de empleo.</p> <p>Aplicar con el empleador en: Arkansas Department of Workforce Services at No. 2 Capital Mall Room 436, Little Rock, AR 72201, (501) 682-1015 o aplicar en Arkansas Workforce Center at Monticello en 477 South Main Street, Monticello, AR 71655 al (870) 367-2476.</p>
<p><u>Workers' Compensation Insurance Provided:</u></p> <p>Workers Compensation Insurance Carrier: Continental Indemnity Company Whom to Notify in Case of Injury: Abiel Mendiola, 870-820-1312 Notify employer of injury within: 2 days</p>	<p><u>Seguro de indemnización que se les provee a los trabajadores:</u></p> <p>Proveedor: Continental Indemnity Company A quién notificar en caso de una lesión: Abiel Mendiola, 870-820-1312 Notifique al empleador sobre cualquier lesión en menos de: 2 días</p>
<p><u>Unemployment compensation insurance not provided for visa holding workers.</u></p>	<p><u>No se les provee el seguro de desempleo a los trabajadores con visas.</u></p>
<p><u>Strike or Work Stoppage:</u></p> <p>There has been no strike, work stoppage or slow down, or interruption of operation by employees at the place where the workers will be employed.</p>	<p><u>Huelga o Paro de trabajo:</u></p> <p>No hay ninguna huelga, paro de trabajo, retraso o interrupción de las operaciones por parte de los</p>

	empleados en el lugar donde se empleará a los trabajadores.
<u>Arrangements Regarding Sales to Workers:</u>	<u>Arreglos sobre ventas a los trabajadores:</u>
No arrangements have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers.	Ningún acuerdo o convenio se ha hecho con los propietarios del establecimiento o con los agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores.
<u>Recruiter Information:</u>	<u>Información del reclutador:</u>
Luis Avila Hmex Services, LLC 15 de Mayo 1019 Centro Monterrey, Nuevo Leon, Mexico 64000	Luis Avila Hmex Services, LLC 15 de Mayo 1019 Centro Monterrey, Nuevo Leon, Mexico 64000
If there are any discrepancies or differences in interpretation between the English and Spanish versions of this disclosure, the English version will be considered the correct version.	En el caso de que surjan dudas o diferencias con respecto a la interpretación de la información entre la versión en Inglés y en Español, la versión en Inglés se considerará la versión correcta.

FOREST SERVICES WORK RULES

1. 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 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.
2. Workers who perform fraudulent/sloppy work will be suspended without pay for the remainder of the workday or up to three (3) days based on the supervisor's consideration of the degree of infraction, the worker's prior record, and other relevant factors. Subsequent offenses may result in termination/discharge.
3. 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 in the employer's vehicles or at the worksites.
4. Excessive absences or tardiness cannot be 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.
5. All absences whether excused or unexcused including disciplinary suspension will be considered hours offered for the purpose of the three fourths guarantee.
6. Workers may not repeatedly drop paper, cans, cigarette butts, bottles or other trash in fields. Trash and waste brought to work sites must be removed from worksites.
7. Workers may not abuse/extend break periods which may be provided or take unauthorized breaks from work.
8. Workers may not begin work prior to the scheduled starting time or continue working after stopping time unless authorized by the employer.
9. Workers may not engage in horseplay, scuffling, throwing things, wasting time or loitering during work hours.
10. Workers may not post nor remove any notices, signs or other instructions from the employer's property or from worksites.
11. Workers may be discharged if they steal from fellow workers or from the employer.
12. Workers may not falsify personnel, medical, production or other work-related records.
13. Workers may not willfully abuse or destroy any machinery, equipment, tools or other property belonging to the employer or other employees.

14. After completion of a one week on the job training period, workers are to keep up with production standards; and not detrimentally affect other workers productivity. Workers may not deliberately restrict production.
15. Workers may not disregard instructions of the employer or designated employees.
16. Repeated failure to follow instructions or obey safety requirements may result in termination.
17. Any worker who repeatedly impedes the progress of the group by tardiness, leaving early, lax adherence to planting/spraying standards, damaging or destroying seedlings may be terminated.
18. No firearms or other weapons may be brought onto the employer's vehicles or worksites AT ANY TIME.
19. Workers may be discharged for fighting in the employer's vehicles or at the worksite(s).
20. Report unsafe and unhealthful working conditions to the farm labor contractor or supervisor.
21. Use the water and facilities provided for drinking, handwashing and elimination.
22. The employer will consider the job abandoned after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for 5 consecutive working days without the consent of the employer.
23. 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.
24. 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 REFORESTAR

1. Las siguientes reglas se hicieron con el propósito de proporcionar estándares sobre la conducta que se espera de los trabajadores empleados bajo este contrato. La violación de estas reglas u otros requisitos legales del empleador que estén relacionados con el 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 sin pago. 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.
2. Cualquier trabajador que realice trabajo fraudulento/descuidado será penalizado con una suspensión de su trabajo por el resto del día laboral o hasta por tres (3) días, según lo considere el supervisor por el nivel de la infracción, el historial del trabajador y otros factores relevantes. Otras ofensas pueden resultar en despido.
3. No se permite el uso o la posesión de alcohol o drogas ilícitas durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día de trabajo o antes de terminar el trabajo del día (así como durante comidas o descansos). Los trabajadores no deberán presentarse bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas. No se puede usar o guardar drogas ilícitas en los vehículos del empleador o en su propiedad.
4. No se permitirán ausencias excesivas o llegadas tarde. Se define "ausencias excesivas" como tres días consecutivos sin excusa o cinco días consecutivos sin excusa en un período de treinta días. Llegadas tarde excesivas es llegar al trabajo sin permiso después del horario regular establecido por tres días consecutivos o llegar tarde por cinco días sin excusa en un período de treinta días.
5. Todas las ausencias, con o sin permiso, incluyendo suspensiones disciplinarias serán consideradas horas ofrecidas para propósitos de la garantía de tres cuartos.
6. Los trabajadores no deberán tirar papeles, latas, cigarrillos, botellas u otra basura en los campos. La basura y otros desechos que se lleven a los sitios de trabajo se deben retirar.
7. Los trabajadores no deberán abusar/extender sus periodos de descanso o tomar descansos que no sean autorizados.
8. 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.
9. Los trabajadores no deberán jugar, pelear, tirar cosas, perder el tiempo o vagar durante las horas de trabajo.
10. Los trabajadores no podrán pegar o quitar alguna nota, letrero u otras instrucciones de la propiedad del patrón.
11. Los trabajadores podrán ser despedidos si roban a sus compañeros de trabajo o al patrón.
12. Los trabajadores no podrán falsificar ningún documento personal, médico, de producción u otro documento relacionado con su empleo.

13. Los trabajadores no deberán abusar o destruir a propósito ninguna maquinaria, equipo, herramientas u otra propiedad que le pertenezca al patrón o a otros empleados.
14. Después de completar el período de entrenamiento, los trabajadores deben trabajar tan rápido como la estándar de la producción y no afectar negativamente la productividad de ellos. Los trabajadores no pueden restringir la producción deliberadamente.
15. Los trabajadores no deben ignorar las instrucciones del empleador ni de los empleados designados.
16. Dejar de seguir las instrucciones constantemente o desobedecer los requerimientos de seguridad puede resultar en despido.
17. Cualquier trabajador que constantemente impida el progreso del grupo por llegar atrasado, salir temprano, no rigiéndose rigurosamente a los normas de plantar/rociar, dañar o destruir las plántulas puede ser despedido.
18. No se permite traer armas de fuego u otro tipo de armas en los vehículos del empleador o sitios de trabajo, NUNCA.
19. Los trabajadores pueden ser despedidos por pelear en el vehículo del empleador o en el sitio de trabajo.
20. Se debe reportar cualquier condición de falta de seguridad o de sanidad al contratista o supervisor.
21. Usar las instalaciones y el agua para tomar, lavarse las manos e ir al baño.
22. Abandonar el trabajo comienza a contar después de que un trabajador no se presenta a trabajar a su hora establecida por 5 días de trabajo consecutivos sin el permiso del empleador.
23. Comportamientos 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.
24. 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 MENCIONADAS, PIDALE A SU SUPERVISOR UNA EXPLICACIÓN.