

Alabama Job Order Print Document

Job Order: **3258849**

Print Date: **8/1/2022 2:05:56 PM**

Office: **Demopolis Affiliate Career Center**

LWDB: **West AlabamaWorks!**

Employer Information:

Employer Name: **Pritchett Forestry Services, Inc.**

How to Apply: **Provide an AlabamaWorks! Resumé Online or uploaded Resumé (recommended), Via Email, By Phone**

Company Website: **NA**

Application Comments:

Location:

Main Address:

**Pritchett Forestry Services, Inc.
198 OLD HIGHWAY 10
Sweet Water, AL 36782**

Mailing Address:

**198 OLD HIGHWAY 10
Sweet Water, AL 36782**

Contact:

Contact: **Cory Martin**

Phone: **(334) 736-4402 x**

Fax:

Title: **Vice President**

Email: **comartin@tds.net**

Application Comments:

Job Details:

Occupational Code: **45401100 Forest and Conservation Workers**

Job Title: **Forest Workers**

Industry Code: **115310 - Support Activities for Forestry**

Number of Positions: **130**

Referrals: **999**

Earliest Date to Display: **08/10/2022**

Last Date Job Order Will Display: **10/09/2022**

Job Order Followup: **09/09/2022**

Job Type: **Temporary**

Job Time Type: **Full Time (30 Hours or More)**

Duration: **Over 150 Days**

Special Job Category:

Job Duties and Skills:

Description:

Work schedule is 8 hours per day Monday through Friday, 8:00 AM until 5:00 PM, 48 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 required.

A single workweek will be used to compute wages due. Workers are paid on Thursday.

Job duties/description:

Pritchett Forestry Services, Inc. is now hiring 130 Forest Workers to work in 198 Old Highway 10 Sweet Water, AL 36782 and multiple worksites within AL, AR, FL, LA, MS, & TX from 10/30/2022 to 4/1/2023. Manual itinerant work hand tree seedling planting to reforest and maintain timberlands. Plant bare-root or containerized tree seedlings using a shovel, hoe dad, dibble bar, hoe, or powered auger. Transport trees in a tree bag. Select optimum planting location to meet spacing, soil, and shade requirements. Tamp soil around tree seedling with foot or planting tool. As minor activities, thin trees using 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 and may chip debris and move slash away from roads, fire trails and remaining trees, which excludes workers cutting mature trees, apply repellent or fertilizer to tree seedlings, sow seeds, transport tree seedlings from nursery, discard substandard seedlings, and confer with other workers to discuss issues such as safety. Workers who apply for and obtain an FLC or FLC employee certificate of registration with driving authorization 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. Drug free workplace. Drug testing may be conducted throughout the employment period at no cost to the worker.

Special Requirements:

Must be 18 years or older. Requires physical stamina. Extensive walking over rough terrain. Work is in adverse weather. Must lift and carry 50 lbs. Production standard of 2000 trees correctly planted per 8 hour day after one week of on the job training. Work schedule and locations dependent on weather conditions. Must pass drug screenings. Overnight travel required.

Experience/Education:

No education or experience required.

Place of Employment Information:

Work locations in 198 Old Highway 10 Sweet Water, AL 36782 and multiple worksites within AL, AR, FL, LA, MS, & TX. 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 198 Old Highway 10, Sweet Water AL. See the attached itinerary for additional worksite locations.

Rate and Frequency of Pay:

Wage rate ranges from \$16.20 to \$23.76 per hour, depending on location. Overtime hours vary and rate varies from \$24.30 to \$35.64 per hour depending on location. Employer may pay a piece rate of \$15.00 \$22.00 per acre planted correctly, or the prevailing wage in the area of intended employment, whichever is higher. 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: Demopolis Career Center, 1074 Bailey Drive Demopolis, AL 36732, phone (334) 289 0202.

Special Software/Hardware Skills Needed: No

Special Skills:

Job Requirements:

Minimum Age:

Test Done By: **No test required**

Required Tests: **NA**

Hiring Requirements:

Hiring Requirements Other:

Education Level: **No Minimum Education Requirement**

Months of Experience: **0**

Requires a Drivers License: **No**

Near Public Transportation: **No**

Drivers License Certification:

Drivers License Endorsements:

Compensation and Hours:

Minimum Salary: **16.20 Hour**

Maximum Salary: **23.76 Hour**

Pay Comments: **Not Applicable**

Supplemental Compensation: **No**

Hours per Week: **Hours are Specific**

Actual Hours: **48**

Shift: **Day**

Benefits:

Other Benefits: **No Benefits Listed**

Job Order Information to be Displayed Online:

Job Order Information Online: **Company Name is displayed, One-stop staff does not screen applicants**

Job Application Information Needed:

Req Section

- ☒ Contact Information
- ☐ Employment History ☐ Allow individuals that have never had a job to apply (eg. College graduates)
- ☐ Education History
- ☐ Certifications
- ☐ Desired Job Type

Other Information:

Green Job: **Yes**

Subsidized by ARRA (Stimulus): **No**

Featured Job: **No**

In an Enterprise Zone: **No**

Federal Contractor: **No**

Court Ordered Affirmative Action: **No**

Job Order is for Veterans Only: **None Selected**

Staff Information:

Category: **Regular (Non Domestic)**

Job Developer Mandatory Listing: **None of the items listed**

Status: **Veteran Hold**

Employer Status:

Reason: **NA**

Future Release From Hold:

Job Offer Disclosure/Información de la oferta de empleo	
English	Spanish
<u>Employer Info:</u>	<u>Información del empleador:</u>
Pritchett Forestry Services, Inc.	Pritchett Forestry Services, Inc.
Cory W. Martin	Cory W. Martin
Mailing Address: 198 Old Hwy 10, Sweet Water, AL 36782	Dirección de correo: 198 Old Hwy 10, Sweet Water, AL 36782
FEIN: [REDACTED]	Número de Identificación Patronal: [REDACTED]
Farm Labor Contractor MSPA Certificate Number: FLC-I-SE-AL-92139725-0124	Número de Certificado del Contratista de Trabajo Agrícola MSPA: FLC-I-SE-AL-92139725-0124
E-mail: comartin@tds.net	Correo electrónico: comartin@tds.net
Phone: (334) 736-4402	Teléfono:(334) 736-4402
<u>Job Title:</u> Forest Workers	<u>Título del empleo:</u> Trabajadores forestales
<u>OES/Occupation Code:</u> 45-4011	<u>Código de la ocupación:</u> 45-4011
<u>OES Title:</u> Forest and Conservation Workers	<u>Título de la ocupación:</u> Trabajadores forestales y de conservación
<u>Industry Code:</u> 115310 Support Activities for Forestry	<u>Código industrial:</u> 115310 Apoyo de actividades forestales
<u>Number of Workers Requested:</u>	<u>Número de trabajadores solicitados:</u>
A total of 130 job openings are available.	Un total de 130 posiciones de empleo están disponibles.
<u>Period of Employment:</u>	<u>Período del empleo:</u>
Between 10/30/2022 and 4/1/2023	Entre 10/30/2022 y 4/1/2023
<u>Work Schedule:</u>	<u>Horario del empleo:</u>
Work schedule is 8 hours per day Monday through Friday, 8:00 AM until 5:00 PM, 48 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 required. A single workweek will be used to compute wages due. Workers are paid on Thursday.	La jornada laboral es de 8 horas al día de Lunes a Viernes, desde las 8:00 AM hasta las 5:00 PM, 48 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 requiere trabajar horas extras. Se usará una sola semana de trabajo para calcular los salarios a pagar. A los trabajadores se les paga los Jueves.
<u>Job duties/description:</u>	<u>Labores del empleo/descripción:</u>
Pritchett Forestry Services, Inc. is now hiring 130 Forest Workers to work in 198 Old Highway 10 Sweet Water, AL 36782 and multiple worksites within AL, AR, FL, LA, MS, & TX from 10/30/2022 to 4/1/2023. Manual itinerant work hand tree seedling planting to reforest and maintain timberlands. Plant bare-root or containerized tree seedlings using a shovel, hoe dad, dibble bar, hoe, or powered auger. Transport trees in a tree bag. Select optimum planting location to meet spacing, soil, and shade requirements. Tamp soil around tree seedling with foot or planting tool. As minor activities, thin trees using a chainsaw, brush blade or other hand-held equipment to remove excess trees and	Pritchett Forestry Services, Inc. ahora está contratando a 130 Trabajadores forestales en 198 Old Highway 10 Sweet Water, AL 36782 y en múltiples sitios en AL, AR, FL, LA, MS, & TX desde el 10/30/2022 hasta el 4/1/2023. Trabajo manual intinerante para sembrar plántulas de árboles para reforestar y mantener bosques. Plantar plántulas de árboles de raíces descubiertas o en contenedor utilizando una pala, azadón, barra, o barrena de motor. Transportar árboles en una bolsa. Seleccionar el sitio óptimo de siembra para satisfacer requisitos de espacio, suelo, y sombra. Pisar el suelo alrededor de la planta con el pie o con la herramienta de siembra. Como

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 and may chip debris and move slash away from roads, fire trails and remaining trees, which excludes workers cutting mature trees, apply repellent or fertilizer to tree seedlings, sow seeds, transport tree seedlings from nursery, discard substandard seedlings, and confer with other workers to discuss issues such as safety. Workers who apply for and obtain an FLC or FLC employee certificate of registration with driving authorization 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. Drug free workplace. Drug testing may be conducted throughout the employment period at no cost to the worker.	actividades secundarias, relevar los árboles utilizando motosierra, cuchilla de cepillo u otros equipos de mano para desechar el exceso de árboles y otra vegetación, determinar qué árboles inmaduros dejar para su crecimiento acelerado, dependiendo del espacio, especie, tamaño, ausencia de enfermedad o de otro defecto, y posibles daños a los árboles restantes, cortar la maleza y otra vegetación y pueden recortar escombros y mover vegetación lejos de las carreteras, senderos para incendios y árboles restantes, excluyendo a los trabajadores que cortan los árboles maduros, aplicar repelentes o fertilizante a las plántulas de árbol, sembrar semillas, transportar plántulas de vivero, descartar plántulas de calidad inferior, y hablar con otros trabajadores sobre temas como la seguridad. Los trabajadores que soliciten y obtengan un certificado de empleado de FLC o certificado de registro FLC con autorización para conducir de la División de Horas y Salarios USDOL durante el período de empleo pueden transportar trabajadores, contar y revisar y se les puede ofrecer horas de trabajo adicionales. Estos trabajos implican la propagación, protección y manejo de terrenos forestales. Es un lugar de trabajo libre de drogas. Las pruebas de drogas se pueden realizar durante todo el período de empleo, sin costo para el trabajador.
<u>Special Requirements:</u>	<u>Requisitos especiales:</u>
Must be 18 years or older. Requires physical stamina. Extensive walking over rough terrain. Work is in adverse weather. Must lift and carry 50 lbs. Production standard of 2000 trees correctly planted per 8 hour day after one week of on the job training. Work schedule and locations dependent on weather conditions. Must pass drug screenings. Overnight travel required.	El trabajador debe tener 18 años o más. Se requiere resistencia física. Caminar sobre terreno escabroso. El trabajo es en clima adverso. Debe levantar y cargar 50 libras. El estándar mínimo de producción de 2000 árboles plantados correctamente por día de 8 horas después de 1 semana de entrenamiento en el trabajo. El horario y los sitios dependen de las condiciones del tiempo. Deben pasar las pruebas de drogas. Se requiere viajar de un día para otro.
<u>Experience/Education:</u>	<u>Experiencia/Educación:</u>
No education or experience required.	No se requiere educación o experiencia.
<u>Place of Employment Information:</u>	<u>Información del sitio de empleo:</u>
Work locations in 198 Old Highway 10 Sweet Water, AL 36782 and multiple worksites within AL, AR, FL, LA, MS, & TX. 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 198 Old Highway 10, Sweet Water AL. See the attached itinerary for additional worksite locations.	Sitios del empleo en 198 Old Highway 10 Sweet Water, AL 36782 y en múltiples sitios en AL, AR, FL, LA, MS, & TX. 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 sitios de trabajo. El trabajo es itinerante. Los trabajadores deben reportarse al primer sitio de trabajo en 198 Old Highway 10, Sweet Water, AL. Ver el itinerario adjunto con los sitios de trabajo adicionales.
<u>Rate and Frequency of Pay:</u>	<u>Salario y frecuencia de pago:</u>

Wage rate ranges from \$16.20 to \$23.76 per hour, depending on location. Overtime hours vary and rate varies from \$24.30 to \$35.64 per hour depending on location. Employer may pay a piece rate of \$15.00-\$22.00 per acre planted correctly, or the prevailing wage in the area of intended employment, whichever is higher. 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	Salario básico por hora desde \$16.20 hasta \$23.76, dependiendo del sitio. Pago por tiempo extra va desde \$24.30 hasta \$35.64 por hora, dependiendo del sitio. El empleador puede pagar un valor por unidad de \$15.00- a \$22.00 por acre plantado correctamente, o el salario prevaleciente en el área del empleo previsto, el que sea mayor, o el pago por unidad aplicable, el 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 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
<u>Additional Wage Information:</u>	<u>Información adicional del salario:</u>
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	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 costo alguno para los trabajadores. 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. 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

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	contrato o al retirarlos tempranamente, excepto cuando el trabajador tiene un siguiente empleo. 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. 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. El empleador proveerá sin cargo las herramientas, suministros y equipos necesarios para desempeñar los trabajos asignados. 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. Tipo de Trabajo: Tiempo completo, Temporal Edad Mínima: 18 Nivel de Educación: No existen requisitos de educación mínima. Transporte Público Cercano: No
<u>SWA Contact Information:</u> 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: Demopolis Career Center, 1074 Bailey Drive Demopolis, AL 36732, phone (334) 289-0202.	<u>Información para contactar la agencia estatal de empleo:</u> Esta oferta de trabajo está relacionada con una solicitud H-2B. Orden de Trabajo: 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. Aplicar con el empleador en: Demopolis Career Center, 1074 Bailey Drive Demopolis, AL 36732, teléfono (334) 289-0202.

<u>Workers' Compensation Insurance Provided:</u>	<u>Seguro de indemnización que se les provee a los trabajadores:</u>
Workers Compensation Insurance Carrier: The Sheffield Fund Whom to Notify in Case of Injury: Gladys Mees, 334-736-4402 Notify employer of injury within: 2 days	Proveedor: The Sheffield Fund A quién notificar en caso de una lesión: Gladys Mees, 334-736-4402 Notifique al empleador sobre cualquier lesión en menos de: 2 días
<u>Unemployment compensation insurance not provided for visa holding workers.</u>	<u>No se les provee el seguro de desempleo a los trabajadores con visas.</u>
<u>Strike or Work Stoppage:</u>	<u>Huelga o Paro de trabajo:</u>
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.	No hay ninguna huelga, paro de trabajo, retraso o interrupción de las operaciones por parte de los 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>
Pedro Velazquez Becerra Rio Verde 214 Prac La Esperanza San Luis De La Paz, GT 37900	Pedro Velazquez Becerra Rio Verde 214 Prac La Esperanza San Luis De La Paz, GT 37900
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.