Employment Contract between Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. and

2024 Heavy Labor Harvesters (Celery)

Contract Period: October 21, 2024 through December 21, 2024

Salinas Valley, California

ITEM II. EMPLOYER CONTACT INFORMATION

Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. (also referred to herein as "Tanimura & Antle" "Employer" or "Company") is a fixed-site grower, which owns, controls, and/or operates its worksites and all agricultural commodities produced at such sites. Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. is NOT a farm labor contractor/H-2A FLC.

The Company's local office closest to the employees who will work the fall harvest season subject to this application is located at 1 Harris Road, Salinas, California 93908. Its telephone number is 831.455.3663. The Company has been in business for over 39 years.

Recruitment, hiring, and the initiation of temporary employment will take place at 1 Harris Road, Salinas, California 93908

Recruiting Office: 1 Harris Road, Salinas, California 93908

Business Office: 1 Harris Road, Salinas, California 93908

ITEM III. TYPE OF CLEARANCE ORDER: 790A (H-2A CLEARANCE ORDER)

ITEM A. JOB ORDER INFORMATION

Job title: Heavy Labor Harvesters (Celery)

Workers Needed: Tanimura & Antle seeks certification for 75 workers. The total number of workers is 149 for the extended acreage needing to be harvested this fall/winter season. These numbers are estimates as total workforce needs are dependent upon weather, crop conditions, and worker availability.

a. Total: 149
b. H-2A: 75

Will this job generally require the worker to be on-call 24 hours a day and 7 days a week?

[ ] Yes
[X] No

Anticipated days and hours of work per week:

Total Hours	35		
Sunday	0	Thursday	7
Monday	7	Friday	7
Tuesday	7	Saturday	0
Wednesday	7		

We note that his application is intended to cover an **extended celery planting season** in and around Monterey County. Many of the Company's current domestic celery employees who have been working with the Company since June 2023 traditionally end their celery harvesting season with the Company in Salinas by mid-October and return to their homes in and around Oxnard, California to work in the Company's fall and winter harvest season in Oxnard, California. While these domestic employees will become corresponding workers during the period of employment overlapping this H-2A contract starting October 21, 2024 and going through their regular end of season departure timeframe around mid-November, 2024, we anticipate that most of the current domestic celery workers will turn down the opportunity to continue to work in Salinas, California under this H-2A contract as they will likely return to their families in and around Oxnard, California and continue working the celery harvest with the Company, as they normally work, for its fall/winter celery harvest in Oxnard, California.

Job Duties - Description of the Specific Services or Labor to be Performed

This job description is for heavy labor harvesters working in celery.

A member of a heavy labor harvest crew working in celery must be able to perform all the responsibilities and general job specifications outlined below:

The employee must work as a member of a celery heavy labor harvest crew performing the following tasks in the harvesting of celery under the direction of a foreperson or supervisor. Employees shall work under close supervision of a crew leader and receive specific instructions on required tasks and results expected. Employees perform routine tasks that require a limited exercise of judgment to eventually build harvesting skills and efficiencies. Specifically, an employee:

- Harvests produce by walking in assigned furrows, on top of growing beds behind or in front of a harvesting machine platform or harvesting cart, selecting size and quality of the produce to be harvested as specified by the supervisor; Bends and grasps selected produce and cuts it from its roots and or stalks using a harvesting knife; Trims the product according to specifications of supervisor; Discards produce that does not meet specified quality standards; and inserts trimmed produce meeting quality specifications

into specified packaging or containers and/or places the freshly harvested produce on the table for taping/clipping by the clipper and packing by packer in the field.

- Must not place produce on the table which does not meet the specifications set forth by the supervisor for the crop being harvested, nor leave un-harvested produce which meets such specifications.

- Tapes/Clips/Seals/Packs product in the field as needed before placing it in the container for shipment.

  Packers will secure empty containers from designated racks, insert whatever lining might be required, proceed to fill the container with product as directed by a supervisor, and place the container on a conveyor belt or on the furrow, as required to be sealed and ready for palletizing, loading, and shipment to the cooler.

- Can work as a Button Operator on any of the harvest machines. Responsible for establishing the speed of the harvest machine at the direction of the Foreperson, lifting or lowering the wings of the harvester, as required, and operating the control panel that allows the Button Operator to perform the above functions and in addition control the carousel speed, water supply and a kill switch to inactivate the harvest machine in an emergency.

  The Button Operator may also be used as a safety monitor to assist the Machine Operator to ensure safety when the machines are turning in the fields to begin a new pass and may assist the Machine Operator in opening and closing machines.

- Moves cartons weighing from 32-66 pounds, as required.

- Cleans-up fields, which may consist of picking up trash, discarding cartons, and any other weed or debris, etc., which will be removed from the field just before, during and after harvest. The worker will not use a short handled hoe and any weeding is in compliance with California law.

- Stands on harvest machine platform, closes cartons by taking packed cartons off conveyor belt and seals the finished carton with tape or special locking lids. Moves sealed cartons (approximately 32-66 pounds) to the side for loading on pallets.

- Does NOT touch conveyors or chains.
- Lifts and carries carton box bundles (15 boxes/bundle, approximately 32 lbs.; export 20 boxes/bundle, approximately 66 lbs.) from side of harvest platform to box forming area; Removes strapping; Unfolds carton and forms into a box to be packed; Places stickers on

cartons indicating quantity to be packed in cartons; Places formed boxes on wings of harvest platform to be available for packers.

- Lifts and carries pallets (approximately 42 lbs. (T&A Pallet) - 56 lbs. (Chep Pallet) from supply on side of harvesting machine and arranges the pallets on harvest platform; Takes closed cartons and arranges them on pallets according to specifications of supervisor.

- Ties down loads as directed by Supervision.

- Provides regular, reliable, predictable attendance.

- Works in a safe manner to prevent injury to him/her-self and others.

- Only performs functions authorized and trained to perform.

- Informs management of issues with machinery and does NOT attempt repairs of a malfunction.

- Respects and gets-along with members of supervision directing the work.

Employees' work may entail concentrating on one of the above activities or rotating among the above activities throughout the workday, as directed by the supervisor. The Company reserves the right to place employees in types of work or on crews where such labor is needed, even if the employee was initially hired for another particular type of work or another crew, so long it is in keeping with the foregoing activities.

Work Schedule

The anticipated workweek (Monday through Saturday) is an average of 35.0 regular hours, consisting of an average of 7.0 regular hours per day, Monday through Friday. There is a possibility of Saturday work but it is not very likely. When Saturday work occurs, it is generally for just 3-5 hours but it can be a full workday. Overtime is paid for California work only at the Base Hourly Wage as defined in "Wage Offer" below. All employees must be available for overtime. Employer will abide by the double time rules of Wage Order 14. (i.e., Agricultural employees are generally entitled to time and one-half pay for the first eight hours worked on the seventh consecutive day of work in any given workweek and double-time pay for all work performed in excess of eight hours on the seventh consecutive day of work in any given workweek.)

Starting and quitting times vary, ranging from 7:00 a.m. to 11:00 a.m. to start, and 2:30 p.m. to 6:30 p.m. to end, depending on the weather, availability of product to harvest, and orders from

Monday through Friday. For the occasional Saturday work, starting and quitting times can vary, ranging from 7:00 a.m. to 11:00 a.m. to start, and 11:00 to 4:30 p.m. to end the workday.

Employees shall be assigned a specific work schedule daily at the sole discretion of the Company. Work schedule assignments may be changed at the sole discretion of the Company. Lunch and rest breaks shall vary in time and shall be staggered accordingly whenever possible within the business needs of the day.

Employees shall receive a 10-minute paid rest period for every 4 hours of work (or major fraction thereof), and a 30-minute unpaid meal period (before the end of the 5th hour of work). On workdays of less than 5 hours, no meal period shall be provided. If work is to be completed within 6 hours, the employee and the Company may mutually agree to waive the 30-minute meal period to shorten the workday. The following meal periods apply for longer workdays pursuant to Labor Code Section 512 read in conjunction with Industrial Welfare Commission Wage Order 14:

> In a work day of more than 10 hours, a second unpaid meal period of 30 minutes is authorized but may be waived if working 12 hours or less and the first meal period was taken. The second meal period may not be waived for employees working more than 12 hours in a shift.

Employees are free to leave the premises during a scheduled rest or meal period so long as they return to work by the end of the rest or meal period.

Employees must refrain from performing *any* work for the Company before or after the scheduled workday, during scheduled rest and meal periods, and at home after the completion of the workday. If for some reason work was performed before or after work, during any portion of the scheduled rest or meal periods provided or at home as defined above, employees have a duty to notify management for immediate corrective action to be taken.

All employees not occupying Company-provided housing must provide the Company with contact information before the employee commences employment. This contact information may be used to notify the employee not to report to work due to inclement weather or when work is not available or to notify employees of any change in the employee's daily schedule, or for any other justifiable reason. The Company also provides a toll-free call-in number (800-340-5729) to report absences or delays in arrival or to check on the availability of work or changed start times. Employees are to call the office one hour before their scheduled workday when unforeseeable Acts of God (e.g., ice, rain, earthquakes, wind storms, etc.) occur to check on a possible change in work schedule.

The work described in this Clearance Order is regular, full-time work for a temporary period of time requiring all employees to be available for work on a daily basis. This is not "day work."

Tardiness and/or unexcused absences will not be tolerated and will result in disciplinary action as set forth in the Company's employment practices.

TRAINING

The Company shall provide approximately 1.0 hour of initial training generally conducted in Salinas, California and up to 4.0 more hours of in-depth training for new hires once crews are well established throughout the season as crops and job duties vary. All time in training is paid at the Guaranteed Hourly Wage (GHW). Employees shall be provided with up to 3 days (i.e., a total of three days - called the "break-in" period) to reach the production standards of the activity.

PRODUCTION STANDARDS

Employees are expected to work at 85% of the crew average as measured by the standards set out below:

Production Standards for Celery

Carton Size: 19 5/8 inch (Length) X 14 7/8 inch (Width) X 11 5/8 (Height)

Celery per Carton 24/30 – 370 total cartons per hour for the following positions: Packer, Taper, Cutter, Clipper, Bagger, Button Operator, Clean-up, Loader, Box Maker, and Closer

H-2A Employee Minimum Production Requirements

Carton Size: 19 5/8 inch (Length) X 14 7/8 inch (Width) X 11 5/8 (Height)

Celery per Carton 24/30 – 314 total cartons per hour for the following positions: Packer, Taper, Cutter, Clipper, Bagger, Button Operator, Clean-up, Loader, Box Maker, and Closer

The production standards in the job order represent a static, objective, quantifiable and understandable productivity standard language. Employees have training and a break-in period and must meet 85% of the crew rate. The breakdown of each commodity and production standard depends on the commodity itself and whether the employee is a Packer/Taper, Cutter, Loader, Button Operator, or Cleanup Crew.

~~WORKING DURING THE~~ COVID-19 ~~PANDEMIC~~

Employees shall receive **training** on COVID-19 to understand the virus (e.g., signs and symptoms), how it spreads and the measures to take to enhance one's protection, including but not limited to: washing hands frequently for at least 20 seconds with warm soapy water; not touching ones mouth, nose or eyes with unclean hands; maintaining respiratory hygiene (coughing into one's elbow or inside one's clothes); maintaining social distancing of six feet whenever practicable (especially during rest and meal periods); not sharing food or utensils; not coming to work if sick; and not coming to work with a temperature above normal range (e.g., 100.4◦F or higher). Employees will be educated about what the Company is doing to provide a safe work environment (e.g., changes in operations, increased hand washing facilities and hand sanitizer stations, potential barriers between employees while working and during transport).

Depending on community spread and federal, state and local guidance and mandates, e**mployees should expect to have their temperature taken and to answer COVID-19 inquiries at work daily** at the start of the work shift. All employees will be encouraged to monitor themselves for COVID-19 symptoms. Those taking the free and voluntary transportation may also have their temperature taken and hands sanitized as a condition of being permitted to ride the bus. There shall be no compensation for the temperature checking and hand sanitizing required as a condition of taking the free and voluntary transportation. By contrast, **temperature checks taken at the start of the work shift shall be compensated.** Should an employee become ill or develop a temperature of 100.4◦F during the workday, the employee shall be sent home or to a medical provider as necessary and desired by the sick employee. We ask all employees to help us monitor our work environment and we welcome the reporting without fear of retaliation of any concern or recommendation on how to improve the safety of our workplace for everyone's wellbeing.

The Company shall provide and replace surgical masks upon employees' request. The Company can also make available N-95 respirators during outbreaks to those requesting one after receiving training on its proper use.

Failure to follow safety protocols or refusing to answer COVID-19 questions or to have one's temperature taken at work as deemed necessary may lead to disciplinary action up to and including the termination of employment due to the serious safety concerns with containing this deadly virus. Information about COVID-19 continues to evolve. **Employees should expect the Company's practices to evolve** accordingly with guidance from the Centers for Disease Control, OSHA, state and local health authorities.

COVID-19 Testing: To the extent COVID-19 testing is available, employees should expect to be tested as needed in compliance with employer safety measures (e.g., to ensure a safe living, work, and transportation environment).

COVID-19 Vaccinations: Vaccinations against COVID-19 are the best tool available against severe illness and death from COVID-19. Accordingly, employees are strongly encouraged to be vaccinated as soon as possible.

WAGE OFFER

a. **Payment of Wages**

Employees shall be paid on a weekly basis by check and/or direct deposit, whichever they choose. Payday is Friday of the week following the end of the payroll period. Paychecks shall be given to supervisors to distribute to the crew forepersons. The crew foreperson shall then deliver the check directly to the employee. Employees who chose to have their check deposited directly into a-bank account shall receive a remittance advice form with the same detail provided as if they were receiving a live check. Photo identification may be required to receive a live paycheck. In the event it is necessary for someone other than the employee to pick up the employee's paycheck in the possession of the Company, an authorization for the individual to pick up the employee's paycheck must be signed by the worker and approved by the payroll office.

b. **Wage**

Employees shall be guaranteed not less than the higher of the Adverse Effect Wage Rate (AEWR) in effect at the time work is performed, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed upon collective bargaining wage, or the federal or state minimum wage for all hours worked performing any tasks listed on the job order. The Company shall pay employees the required wage for work performed in California ($19.75 per hour) as the respective AEWR or prevailing minimum hourly wage (in effect at the time work is done) dictate; hereinafter referred to as the Guaranteed Hourly Wage rate (GHW). The Company assures that the required wage (highest applicable prevailing wage or AEWR) rate shall be paid to the employees at the time that work is performed and during the entire period of the work contract for hours worked. For the purpose of calculating voluntary benefits for non-worked hours (e.g., holiday pay, bereavement leave and jury duty pay), paycheck and earning records will reflect payment at a base hourly wage (BHW) of $19.75. The Company reserves the right to be more generous in practice with its wages than its commitments herein.

c. **Incentive Pay**: The Company is an **hourly based employer** and does **not** pay a piece rate as Company employees do not produce units on an individual basis nor is pay promised on a piece rate system (e.g., a guaranteed fixed sum payment per item produced). It takes the effort of a group to produce units, including the efforts of those on the crew that are not actually harvesting or packaging crops (e.g., bus drivers, machine operators, box makers). Consequently, the Company neither tracks nor pays employees

for their individual production. The Company agrees that when this group rate is paid, the hourly wage rate will be no less than the GHW.

d. **Collective Bargaining Agreement:** As of the date of filing this Clearance Order, the Company has no collective bargaining agreement in place and has no employees represented by any labor union. As such, there are no agreed upon wages to consider under an applicable collective bargaining agreement.

e. **Overtime:** Employees shall be paid overtime at a rate of 150 percent of the GHW for work after 8.0 regular hours in any workday and/or after 40.0 regular hours per payroll week pursuant to the applicable California Industrial Wage Order 14.

f. **Overtime Rate**: Overtime is paid at one and one-half times the base salary and is $29.63 and $39.50 for double time (i.e., double the employee's regular rate of pay for all hours worked over eight (8) on the seventh (7th) day of consecutive work in the workweek).

g. **1st Workweek Guarantee:** The Company may require State Workforce Agency (order-holding office) referred employees to perform alternative work if this guarantee is invoked. Alternative work may include any available work (e.g., weeding with a long-handled hoe, removal of debris, sweeping, housing assistance, painting, general clean-up, etc.). The hourly rate for purposes of the first work-week guarantee is $19.75.

If the employee fails to confirm the starting date of employment with the order-holding office between 5 and 9 working days before the date of need, the employee shall be disqualified from this assurance.

¾ Guarantee: For the purposes of this guarantee, a workday shall mean 7.0 hours, Monday through Friday, and shall exclude any (unworked) Saturday, Sunday and federal holiday. For purposes of the ¾ guarantee, the guaranteed wage rate will be $19.75/hr.

If the Company fails to offer the employee the amount of work required under the ¾ guarantee, the Company shall pay the employee the amount the employee would have earned had the employee worked for the guaranteed number of workdays. In determining whether this guarantee of employment has been met, the Company shall count all hours of work actually performed (including hours over 7 (inclusive of paid rest periods), Monday through Friday, and all hours worked on Saturdays, Sundays and federal holidays), all training and orientation hours (e.g., in season and in preparation for the harvest season), all additional hours paid and not worked (e.g., Company recognized holidays and sick leave), all discretionary monies paid over and above what is legally required (e.g., BHW payments above the GHW, Group Production Incentive Bonus, End of Season Service Bonus, End of Season Incentive Bonus, and any hours of work offered

which the employee fails to work -- provided such hours offered are not worked and are shown on the employee's pay-stub).

The Company will satisfy the 75% guarantee when the total earnings and all discretionary monies as described above equal or exceed the total pay required by multiplying the total hours guaranteed times the California AEWR.

If the employee voluntarily abandons employment before the end of the period of employment, or is terminated for justifiable reason, the employee is not entitled to the guarantee set forth above.

h. **Other Leaves and Paid Holidays**

1. **Bereavement Leave**

a) The Company provides up to 3 days of bereavement leave to make funeral arrangements and to attend the funeral of a member of the immediate family (father, mother, child, brother, sister, husband or wife, mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, sister-in-law, grandfather, grandmother or grandchildren).

b) Employees with Seasonal Employee or Annual Employee status are eligible to receive up to 3 days' pay in connection with bereavement leave. The pay is based on what the employee would have earned had he or she been working (up to a maximum of 7.0 hours at the BHW); provided and to the extent that the day(s) on which bereavement leave was taken fall within the regular scheduled workweek, one day additional leave and pay shall be given if travel of more than 300 miles one-way is required. If more time is required, it must be arranged by way of a Company approved unpaid leave of absence, that leave of absence will be unpaid. The Company requires a death certificate or other evidence of death.

c) In conjunction with the foregoing, the Company provides a combined total of up to 5 days off for bereavement leave for qualifying employees with no less than 30 days of employment under California's new bereavement law. The additional time is unpaid but available sick leave may be used for it at the employee's election.

2. **Jury and Witness Duty Leave**

a) All qualified employees who provide reasonable notice to their supervisor may be excused to serve on jury duty or as a witness in a legal proceeding.

If work time remains after any day of jury selection or jury or witness duty, employees are expected to return to work for the remainder of the workday. Employees who have Seasonal Employee or Annual Employee status and have worked at least 5 days during the 2 weeks preceding the week in which the employee performs jury or witness duty service, will be eligible to receive jury or witness duty pay in connection with such civil service. An eligible employee will be paid jury or witness duty pay for any days of work missed because of performing such service, except in a legal proceeding between the employee and the Company, up to a maximum of 5 days unless otherwise authorized by the Company, at the BHW.

b) Jury or witness duty pay shall be computed at the employee's BHW for the hours he or she would have been paid up to 7.0 hours had the employee worked for the Company for each day (or portion thereof) of such service. Any mileage allowance, jury or witness fee, etc., paid by the court for these services, are to be retained by the employee. Employees eligible for jury or witness duty pay must submit to the Company a copy of the summons, subpoena, or other court document which compels the employee to appear for jury or witness duty as soon as it is received. Proof of service may be required to be submitted to the Company upon completing jury or witness duty.

c) Jury duty or witness pay will not be paid if the employee or any member of his/her immediate family is on trial.

3. **Holidays**

a) The Company observes six paid holidays per year. The holidays will be Memorial Day, Fourth of July, Labor Day, Thanksgiving, Christmas, and New Year's Day.

1. Eligibility for holiday pay begins after completion of the introductory period of employment by a New Hire employee. The introductory period shall consist of no less than 30 calendar days of employment with the Company.

2. To be eligible for holiday pay, an employee must: (a) not be an intern, (b) work if scheduled to work on the day the holiday is observed, and (c) work the scheduled workdays both immediately before and after the holiday, unless a scheduled vacation or authorized absence is approved in advance by the employee's supervisor. An authorized

absence generally consists of an absence of up to 5-calendar days following the paid holiday unless otherwise approved by the Company. Note: Employees out sick before, after or during the recognized holiday (if work is performed on the holiday) may be eligible for paid sick leave pursuant to Company policy but not holiday pay.

3. Holiday pay for eligible employees shall be 7.0 hours at the employee's BHW.

4. An employee required to work on the day a paid holiday is observed, shall receive 1-1/2 times his or her BHW, plus holiday pay as defined in Paragraph III.a.3, above.

5. Only one over-time premium shall be paid for hours worked on a holiday at the applicable BHW.

6. Holidays may be observed on the day on which they fall, including Saturdays and Sundays unless the Company elects to recognize the preceding Friday or Monday in lieu of weekend holiday observances. For example, if Christmas lands on a Sunday, the Company may observe Christmas on Sunday and pay each eligible non-exempt employee 7.0 hours at the employee's base hourly wage (BHW) for that day. Please note, however, that the 7.0 hours of holiday pay are not considered in an overtime premium computation for the week in which it is paid. Only hours actually worked are counted towards an overtime premium computation.

7. The Company shall not require an employee to work on federally recognized holidays which are not recognized by the Company during the contract period including Veterans' Day and Presidents' Day.

b) In addition to a regular paid holiday shown above, if work is performed by an employee on any of the following days, employees shall be paid at the rate of 1-1/2 time their applicable BHW, for all hours worked: Presidents' Day, Veterans' Day, and Sunday.

i. **Wage Deductions**

The following deductions will be made from the worker's pay: FICA (if applicable); federal income tax withholding (if applicable); state and/or local tax withholding (if applicable); recovery of any loss to the Company due to damage or loss of equipment,

housing or furnishings (beyond normal wear and tear) caused by a dishonest or willful act, or the gross negligence of the employee; and deductions expressly authorized by the employee in writing (if any) (e.g., premiums for health insurance; early pay advances). No deductions except those required or permitted by law shall be made which bring the worker's earnings for any pay period below the applicable statutory federal or state minimum wage.

j. **Workers' Compensation**

All employees are covered by Workers' Compensation Insurance in accordance with California law. This insurance covers injury or disease arising out of and or in the course of employment. The Company assures that its Workers' Compensation Insurance will remain valid throughout the H-2A contract period.

The Company's insurance coverage is provided by Everest Premier Insurance Co. The policy number is: RM1WC00123-241. The Policy is effective beginning 07/01/2024 and expires 07/01/2025.

The Company further assures that employees may be put on modified/light duty as a result of a work-related injury or illness. Modified/light duty activities shall be provided in accordance with the employee's capacity based on the restrictions set by the treating medical facility in compliance with state law

k. **Unemployment Insurance Tax**:

The Company is subject to payment of unemployment insurance taxes (if applicable) as provided by federal, and California law with respect to the employment covered by this Contract.

ITEM B. MINIMUM JOB QUALIFICATIONS/REQUIREMENTS

Education: minimum U.S. diploma/degree required: None

Work experience: number of months required: 0

Training: number of months required: 0

Basic Job Requirements (check all that apply):

[ ] Certification/license requirements
[ ] Driver requirements
[ ] Criminal background check
[X] Drug screen

[X] Lifting requirement 66 lbs.
[X] Exposure to extreme temperatures
[X] Extensive pushing or pulling
[X] Extensive sitting or walking
[X] Frequent stooping or bending over
[X] Repetitive movements

Supervision: Does this position supervise the work of other employees:
[ ] Yes. Number of employees worker will supervise: ___
[X] No

Additional Information Regarding Job Qualifications/Requirements:

General Specifications:

Employee must stand, sit, crouch, bend, reach, lift and carry items weighing up to 66 pounds in the course of performing required activities. Employees must listen to, understand, and follow instructions of Company row bosses, forepersons, supervisors and managers.

Employees are expected to assist in maintaining work areas and Company property in a neat and clean condition by not littering or in any deliberate way defacing Company property.

Rest and meal periods must be taken in the assigned area(s) for food safety reasons unless an off-site rest or meal period is elected by the employee.

Work is performed in open fields and may involve exposure to mud, dust, wind, heat, cold, and other natural elements. Temperatures can range from 30 degrees Fahrenheit to over 100 degrees Fahrenheit during the period of employment. Employees should come prepared with appropriate clean clothing and footwear for the environmental and working conditions described.

The work may entail exposure to plant pollens, insects, snakes, rodents, noxious plants and/or plant materials that have been treated with insect and/or disease control sprays. The Company will comply with all worker protection standards and restrictions applicable to pesticides and other chemicals. Employees are also required to comply with all applicable worker protection standards as communicated by forepersons, supervisors, and managers.

Daily individual work assignments will be made by, and at the sole discretion of, the Company as the needs of the harvesting operation dictate. Employees must perform the assigned work, and work at the assigned field site and workstation, and may not switch assignments or work stations without the specific authorization of a Company supervisor. Employees may be re-assigned to a different workstation at various times during the workday and/or on different days.

Tanimura & Antle endeavors to produce a premium product. This is a demanding, competitive business. High quality product is expected and demanded by our customers. Sloppy or improper work, or work resulting in damage to the fresh produce, cannot and will not be tolerated.

Additional Terms and Conditions of Employment

All safety rules, good agricultural practices, and instructions must be meticulously observed throughout the workday. All Tanimura & Antle rules and policies must be followed, to the extent that they do not conflict with the provisions of this Clearance Order and/or the U.S. Department of Labor's H-2A regulations. A copy of the applicable rules and policies will be provided to each worker on or before the first day of work, which includes a Dispute Resolution Agreement (DRA) outlining procedures to follow in raising concerns to seek their prompt resolution with an option to arbitrate unresolved matters; the DRA will be provided to employees with a copy of the H-2A Contract/Clearance Order. The DRA does not preclude the Employee from filing claims with the America's Job Center of California offices (AJCCs) under the Employment Services Complaint System. Every employee exercising rights under the law or under the DRA is protected from retaliation from any member of the Company's management team (e.g., for filing any administrative claim such as through the AJCCs or pursuing a claim through arbitration, regardless of the outcome). In furtherance of our goal to be more environmentally conscientious, returning employees (both foreign and domestic) will only be issued new and updated policies since their last employment date, although all legally required documents will be provided. Failure to comply with the Company policies and/or meet expectations will result in the applications of disciplinary procedures, up to and including termination.

No persons conducting activities prohibited by law are permitted on Company premises, worksites or housing. No non-employees will be permitted at the worksites or on Company property without the permission of the Company, unless otherwise expressly authorized by law (e.g., in compliance with access rules as prescribed by the applicable National Labor Relations Act, or the Agricultural Labor Relations Act) or as otherwise authorized by the Housing Occupancy Rules. Importantly, no non-working children may be present at or adjacent to the worksite, or left in vehicles at or adjacent to the worksite, or in Company provided housing during the workday or past curfew hours designated in the Housing Occupancy Rules and applicable regulations. Employees arriving to work with non-working children or other non-employees will be sent home.

Employees must not report for work, enter the worksite, or perform service **while under the influence of** or having used alcohol or any illegal controlled substance. Employees must not report for work, or perform services, while under the influence of, or impaired by, prescription drugs, medications or other substances that may in any way adversely affect their alertness,

coordination, reaction response or safety. The Company may require the employee to submit to a drug/alcohol test, post-hire, at the Company's expense, upon reasonable suspicion, or if the employee's name is randomly drawn in conjunction with the Company's Substance Abuse Policy (e.g., for employees in safety sensitive positions such as forklift and tractor drivers.)

The Company will provide tools and equipment necessary to perform all required tasks at no cost to the employee. The employer will not make any deduction from the wage or require any reimbursement from an employee for any cash shortage, breakage, repair, replacement and or loss of equipment, unless such shortage, breakage, repair, replacement or loss is caused by a dishonest or willful act, or by the gross negligence of the employee.

Employees will be expected to comply with all provisions of this Clearance Order and the Company's work rules, policies and procedures, and to perform any and all assigned tasks in a work-person-like and efficient manner. Failure to do so will subject the employee to the Company's disciplinary procedures.

TERMINATIONS: Employees may be terminated with notification to the Department of Labor if the employee: (a) refuses without justifiable reason to perform work for which the worker was recruited and hired; (b) refuses to follow work or housing rules; (c) commits serious acts of misconduct; (d) malingers or otherwise refuses to work in accordance with directions or is otherwise obviously unqualified to perform the job; (e) is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary; (f) is unable to perform at the same level of production as other employees performing the same task; (g) is disrespectful to co-employees or members of management; or (h) has other job-related issues.

Any unexcused absence of the employee will be considered a job-related reason for disciplinary action and five (5) consecutive unexcused absences from work shall be considered an automatic abandonment of employment and/or grounds for termination of employment with no rehire opportunity. Employees who fail to attend their scheduled pre-season orientations without notice to the Company and a justifiable reason risk termination and their spots being awarded to others.

ITEM C. PLACE OF EMPLOYMENT INFORMATION

Harvesting will take place in various fields in and around Monterey/San Benito Counties, California, and consists of one area of intended employment as defined in 20 CFR §655.103(b). Specifically, the work will be completed at the following locations which are owned or operated by the Company and are located in and around Salinas, California. Please refer to attached maps for locations of the harvest fields along with the locations identified by latitude and longitude.

Worksite Locations:

No	Ranch Name & Geographic Coordinates	City	State	Zip Code	County Name	Link
1	Abrams 36.59581970437706, -121.54028199003035	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/5aRw6upK5UCk6KtU6
2	Bardin 36.671271046258646, -121.70467295205414	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/1GwE1L2NPfyrn6eDA
3	Blair 36.36717867764225, -121.27293614181251	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Rj38s1uDijZRDF1v9
4	Bungard 36.65642730924238, -121.73021274585359	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/xNWe36ccZ7H39j4J9
5	Chap Foster 36.63568199072236, -121.67232361056459	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/xPN24fzmTDM99mTj8
6	D1-Jensen 36.90946179069103, -121.7281404899802	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ewav8vJWJMQQvFcT8
7	D3-Jensen 36.670114802884136, -121.69315791508988	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/5QL76WaFdcznstrH7
8	Firestone 36.61410077181436, -121.57747728037302	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aiao7sdfTNxAisTi8
9	Freyer 36.43488608010767, -121.3442361668041	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DhposuEkM5u5Jv42A
10	Gubser Ranch 36.96466178220132, -121.51457108071187	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/HR9tjxxVwiav3ZPCA
11	Knight 36.746379088443426, -121.74637203228384	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aF2Gv9KGMapPmV6Y9
12	Midway 36.70820466951577, -121.73539157893693	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/pNJkdBkkTdtwsJpV8
13	Nevins Ranch 36.29496306981525, -121.28099319673608	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/YE5fcCqMKoQzmSLw6

14	Orch Rd. 36.94266368936183, -121.37653634548208	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/cDHxHPFX4xuWWAYQ7
15	Orcutt 36.72606355055278, -121.73894385463267	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aS8ELRJD7sQfsC2U6
16	Pedrazzi Home 36.56341338774229, -121.55984475200583	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qs9qcASgSBhzjxu57
17	Pieri 36.72517359537404, -121.72924032972261	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/2erMWhW7zuKR2rnA8
18	Pozzi 36.603397803288075, -121.60893649296816	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/mxmNBm2qNBctw13B9
19	Salmina 36.69352151490225, -121.69331103267159	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/67AbUZyLTnBzwcuo8
20	Sciaroni 36.36009909062249, -121.27993469136652	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/npyYjuMwcPFnvXxs7
21	Secondo 36.60546665765243, -121.60012122858078	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/dmxR2NBXCu1ep2vW6
22	Spiegl 36.7271705328404, -121.74341026671856	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/2Tfd3E5Y6VJSXJP39
23	Spreckels 36.630974977177715, -121.64291194140822	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/BLCV69g16oHqqeDU8
24	Uchida 36.61934641559295, -121.49136169301767	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/jfQYS1Do4F5Bb2Jy6
25	Wing 36.5878147235597, -121.50680668940312	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ZDXMsGGfdsnAtcJM6
26	WR 36.87114679802875, -121.42964329416078	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Whb4SKnz4iXQiwV49

ITEM D. HOUSING INFORMATION

The Company will offer housing, including maintenance and utilities, at no cost to employees recruited from beyond normal commuting distance who are unable to return to their place of residence on a daily basis. In this metropolitan region, the normal commuting distance is approximately 65 miles from Salinas, California. This housing will be available throughout the contract.

Housing Location:

Spreckels Crossing
121 Spreckels Blvd.
Spreckels, CA 93908

Total Units: 98
Total Occupancy: 700

Type of Housing: [X] Employer-provided
Identify the entity that determined the housing met all applicable standards: [X] SWA [X] Other State Authority

Spreckels Crossing is available for the duration of the contract. Transportation to and from work is available from the housing location for the work described in this contract.

The housing in Spreckels Crossing is located in Company owned apartments, which conform with DOL-mandated housing standards within applicable federal statutes, regulations and codes. All of the housing is located in Salinas, California.

All housing units have cooking facilities. They are completely furnished by the Company to include beds, mattresses, bedding, pillows, associated linens and towels, lockable chest of drawers or upright clothes lockers. All housing units have full kitchens furnished with cooking and eating utensils, plates, and other incidentals deemed appropriate by the Company in its sole discretion for those in its employee housing. All housing, with kitchens, will be provided where possible with sofas, couches, and televisions with stands.

Washbasins with drying areas are available free-of-charge in all housing facilities. Moreover, laundry facilities with washers and dryers are available on-site at Spreckels Crossing for use at an employee's election and expense.

Employees desiring housing shall be assigned housing in the housing facilitates identified above, at the employer's discretion, taking into consideration employee's preference.

Company-provided housing shall be clean and in compliance with applicable housing standards when made available for occupancy and shall be maintained in compliance with applicable standards during the period of occupancy to the practicable extent.

Employees occupying Company-provided housing will be responsible for maintaining their living areas in a neat, clean manner in compliance with all applicable federal, state and or local agricultural housing regulations, and in compliance with the Company's "Housing Occupancy Rules," a copy of which shall be provided upon assignment to housing. Failure to comply with these rules may result in disciplinary action, up to and including removal from the housing and termination of employment.

Reasonable repair costs of damage, other than that caused by normal wear and tear, will be deducted from the earnings of employees found to have been responsible for willful or negligent damage to housing or furnishings. Tanimura & Antle Fresh Foods Inc. shall not make any deduction from the wage or require any reimbursement from an employee for any breakage or damage to the housing or its contents, or for loss of equipment unless it can be shown that such breakage, damage or loss is caused by a dishonest or willful act, or by the gross negligence of the employee.

Housing is offered to **employees only**. No housing will be provided to non-employees. Female employees will be offered housing with bedroom and bathroom facilities shared only with other female employees. Common areas of the housing may be shared with male employees.

Mail intended for employees should be addressed to the employee at the address of the housing assigned to the employee, or to the employee in care of Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc., at 121 Spreckels Blvd, Salinas, California 93908. In case of emergency only, employees occupying Company-provided housing may be contacted by calling Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. at 831-455-3663 and leaving a message.

Family Housing

As provided in the regulations, housing is to be provided to families who request it and only if it is the prevailing practice in the area of intended employment. **It is *not* the practice in Monterey County, California to provide family housing.**

Employees eligible for Company-provided housing may elect to provide their own housing at the worker's expense. The employee's housing election is made during the hiring process and memorialized in writing either by the employee or by the Company pursuant to the employee/applicant's verbal communication of the same. Employees eligible for employer-provided housing may elect to provide their own housing at the worker's expense. **Such election must be in writing.** Employees eligible for employer-provided housing who elect to provide their own housing may withdraw such election up to 50% of the employment period and upon doing so shall be provided housing by the employer as set forth in this Clearance Order. An employee who elects to provide his or her own housing and subsequently withdraws such

election, may not again elect to provide his or her own housing during the same employment season.

The Company assumes no responsibility whatsoever for housing arranged by employees on their own. The Company shall not provide a housing allowance nor assistance to employees eligible for Company-provided housing who elect to provide their own housing. Employees who elect to provide their own housing will not be offered daily transportation to and from the worksite, the pre-designated pick-up points (if any), and/or transportation to and from shopping facilities, from their self-selected housing location. Such employees shall provide their own transportation to and from the worksite or decide to provide their own transportation to and from the pre-designated pick-up points to ride free bus transportation to and from the pre-designated pick-up points to the fields where they will be working. As stated below, transportation provided by the Company from pre-designated pick-up points is purely voluntary to the employee and is provided at the Company's discretion, at no cost. No employee is required to ride on the Company bus. Employees electing to ride the Company bus should anticipate that their bus journey may include various stops (e.g., at pick-up points along the way to pick up field equipment unable to be loaded earlier or for other justifiable reasons). Employees should know that pick-up times are selected so that employees are able to be picked-up and transported to the field to arrive by the scheduled start time when the payment of wages will normally commence.

No tenancy in Company-provided housing is created by the offer of Company-provided housing. Employees are given a license to occupancy during their employment. The Company retains possession and control of the housing premises at all times. Employees housed under the terms of this Clearance Order shall vacate the housing promptly upon termination of employment.

In response to requests for more affordable housing by employees ineligible for the free Company-provided H-2A housing (e.g., because they live within the daily commuting distance of the job or perform jobs outside of the H-2A contract) or by those that elect not to reside in the free Company-provided H-2A housing (e.g., because they would like to live with a partner/spouse), the Company is *considering* facilitating the availability of a few rental units. If it does so, it would be in addition to all of the free housing the Company is required to procure and make available under this H-2A contract and rent would be required.

ITEM E. PROVISION OF MEALS

Describe <u>how</u> the employer will provide each worker with 3 meals a day or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities:

All Company-provided housing facilities for H-2A employees are located in Salinas, California **with kitchens**. No meals are provided. All housing has paid utilities.

The Company shall provide employees in Company-provided housing with free and voluntary transportation to purchase groceries and/or shall ensure that employees have access to transportation to purchase groceries at least once a week at designated times.

Kitchen facilities or meals are not provided to employees that do not occupy Company-provided housing.

If meals are provided, the employer:

[X] WILL NOT charge workers for such meals.

[ ] WILL charge workers for such meals $__ per day per worker.

ITEM F. TRANSPORTATION AND DAILY SUBSISTENCE

Employer agrees to provide the following transportation and daily subsistence benefits to eligible workers.

Describe the terms and arrangement for daily transportation the employer will provide to workers:

The Company offers voluntary bus transportation at no cost to employees occupying Company-provided housing to the worksite and return on a daily basis. The Company will also offer voluntary transportation at no cost to employees who commute to work on a daily basis and employees who elect not to occupy the Company-provided housing from one or more pre-designated pick-up-points to and from the daily worksite. All transportation to and from the daily worksite, when offered, is solely for the convenience of the employees, and **no employee is required to use such transportation**. Employees are free to provide their own transportation to and from the daily worksite (e.g., carpool with a family member or friend, take an Uber or Lyft). The time in travel on Company provided transportation to and from work is not compensable.

The workers will be transported in the following vehicles: in one of 58 Blue Bird buses, each having a capacity to carry 48 passengers, plus the driver. Total Passenger Capacity: 2,784; Total Capacity with Bus Drivers: 2,842. Workers are picked up at the housing location and designated pick-up points, and transported to the worksite. At the end of the workday the workers are transported from the worksite to the housing location or drop-off points.

If the employee has contracted with a subsequent employer who <u>has not agreed</u> in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the initial employer must provide for such expenses. If the worker has contracted with a subsequent employer who <u>has agreed</u> in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the initial employer's worksite to such subsequent employer's

worksite, the subsequent employer must provide or pay for such expenses. The initial employer is not relieved of its obligation to provide or pay for return transportation and subsistence if an H-2A worker is displaced as a result of the employer's compliance with the 50 percent rule as described in sec. 655.135(d) of this subpart with respect to the referrals made after the employer's date of need.

Describe the terms and arrangements for providing workers with transportation (a) to the place of employment (i.e., inbound) and (b) from the place of employment (i.e., outbound):

Inbound and Return Transportation: The following provisions pertaining to provision or reimbursement for inbound and return transportation and subsistence apply only to persons recruited from outside the normal commuting distance.

For employees who complete 50 percent of the work period and live outside of the normal commuting distance, the Company will reimburse the employee for costs incurred by the employee for transportation and reasonable subsistence from the place from which the employee came to work for the Company (i.e., the Recruitment Location) to the place of employment. For U.S. workers who come to work for the employer from beyond a reasonable commute distance, the Employer will reimburse such costs or advance such costs if the Employer advanced such costs for H-2A workers.

Notwithstanding the foregoing language regarding reimbursement of inbound transportation at the 50% mark, the employer shall reimburse inbound transportation and subsistence and visa costs before the end of the first workweek, if required by law (e.g., Fair Labor Standards Act and applicable case law). For example, if an employee (U.S. or H-2A worker) pays for inbound transportation and/or subsistence and such costs reduces the first work week's wage below the required wage rate, the Employer will reimburse the employee before the end of the first work week.)

> For **U.S. Employees** (i.e., those that are eligible and authorized to work in the United States without needing to obtain a special work visa, regardless of living in the United States or elsewhere), the Recruitment Location will be from the location in which the employee was first hired (e.g., home, unemployment office, Company Office, or other specified recruitment location at the time of hire). For U.S. employees that continue to work the season with the Company in its various geographic locations, the costs shall be reimbursed from the last work location to the next work location.
>
> Employees with a Recruitment Location in and around Salinas, California or other location within normal commuting distance from Salinas, California, shall be ineligible for any reimbursements for travel or subsistence.
>
> For **Non-U.S. Employees** (i.e., those that require an H-2A Visa to work for the Company

in the United States), the foreign hiring process is inherently different due to the requisite visa application requirements. Consequently, the Recruitment Location for Non-U.S. employees shall be one of seven Processing Locations in Mexico chosen by the applicant in: (1) Mante, Tamaulipas; (2) Guanajuato, Guanajuato; (3) Chihuahua, Chihuahua; (4) Oaxaca, Oaxaca; (5) Culiacan, Sinaloa, (6) San Quintin, Baja California, and (7) Tijuana, Baja California. For returning Non-U.S. Employees, it shall be the employee's initial Processing Location unless the employee has moved closer and communicated that information to the Company in writing, in which case the closer address shall be the recruitment location for that individual. Absent such a written communication, the Recruitment Location shall never be the foreign employee's home address. Non-US employees can expect to receive calls to their home from Labor Mex, Inc. (i.e., the Company's only authorized processing agent in Mexico) located at one of the Company's Processing Locations identified herein to notify foreign applicants they are hired and this call does not alter the designated Recruitment/ Processing Location for purposes of reimbursement.

Inbound: The Employer will provide bus transportation or rent a car for the workers to travel from the place of recruitment to the Border, at no charge to the workers. Then the Employer will provide a bus for the workers to travel from the Border to the place of employment, at no cost to the workers. The Employer will reimburse the workers for any additional reasonable travel expenses. For U.S. workers who come to work for the Employer from beyond a reasonable commute distance, the Employer will reimburse inbound transportation and subsistence or advance such costs, when required, from the place of recruitment to the worksite.

Outbound: The Employer will provide a bus for the workers to travel from the place of employment to the Border. The Employer will also provide transportation for the workers to travel from the place of employment back to the place of recruitment, at no charge to the workers. The Employer will reimburse the workers for any additional reasonable travel expenses. For U.S. workers who come to work for the Employer from beyond a reasonable commute distance, the Employer will reimburse outbound transportation and subsistence or advance such costs, when required, from the place of employment to the place of recruitment.

Subsistence shall be reimbursed at the rate of $15.88 per day without documentation of actual expenditures incurred, and at actual cost up to a maximum of $59.00 per day (subject to 2024 minimal amount) with documentation of actual expenditures, unless otherwise amended by law to be a different amount. For meals of less than a full day, the reimbursement will be limited to the meal expense reimbursement with receipts up to 75% of the maximum reimbursement for meals, or $44.25. The amount of reimbursement for transportation shall be the worker's actual cost, but not more that the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved.

If the worker completes the period of employment, the Company shall provide or pay for the worker's transportation and subsistence from the place of employment to the place from which the worker came to work for the Company (i.e., the employee's personally elected Processing Location). Return transportation shall not be provided to employees who voluntarily abandon employment before the end of the employment period or who are terminated for cause. For the purposes of this paragraph, the "period of employment" shall be the period from the first workday the worker is at the Company's worksite and is ready, willing, able and eligible to work, until the anticipated ending day of employment, or until the services of the worker are no longer required, whichever comes first.

The Company shall offer transportation, at no cost to employees occupying Company provided housing, to the worksite and return on a daily basis only for occupants of Company provided housing. Such transportation shall be in accordance with applicable laws and regulations. The use of this transportation is voluntary. No worker shall be required, as a condition of employment, to utilize the transportation offered by the Company.

If a sufficient number of able, willing, qualified and eligible employees are available in a single facility at the same time to come to work for the Company from a location beyond normal commuting distance, the Company may arrange transportation and subsistence at the most economical rate attainable for such employees. Such transportation shall be at the employees' expense. The cost of inbound transportation and subsistence shall be reimbursed as set forth in this Clearance Order.

In the event of termination for medical reasons occurring after arrival on the job as a result of employment, or in the event of termination resulting from an Act of God, the Company shall provide or pay reasonable costs of return transportation and subsistence to the employee's chosen Processing Location and reimburse the employee for reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the employee to get to the place of employment.

In the event of the death of an employee during the time the employee is employed under this contract, the employee's remains shall be returned to the employee's permanent home at no cost to the employee or the employee's family.

It is not the prevailing practice to advance subsistence from the place of recruitment/ processing to the place of employment, so no such advances shall be issued.

Outreach employees shall have reasonable access to the employee in the conduct of their outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Compliance with Transportation Standards: Employer assures that all employer-provided transportation will comply with all applicable Federal, State, or local laws and regulations. Employer agrees to provide, at a minimum, the same transportation safety standards, driver

licensure, and vehicle insurance as required under 29 U.S.C. 1841 and 29 CFR 500.105 and 29 CFR 500.120 to 500.128. If workers' compensation is used to cover transportation, in lieu of vehicle insurance, the employer will ensure that such workers' compensation covers all travel or that vehicle insurance exists to provide coverage for travel not covered by workers' compensation. Employer agrees to have property damage insurance. 20 CFR 655.122(h)(4).

REQUIRED DEPARTURE: H-2A employees must depart the United States at the completion of the work contract period. If registration upon departure is required, the Company shall notify such H-2A employees of the required departure registration and the place and manner of such registration.

ARRIVAL/DEPARTURE RECORDS: Employees permit the employer and/or employer's agents to access electronically-issued Arrival/Departure Records (Form I-94) issued by the Customs and Border Protections.

During the travel described above (inbound and outbound transportation), the employer will pay for or reimburse daily meals by providing each worker:

a. No less than $15.88 per day
b. No more than $59.00 per day with receipts

ITEM G. REFERRAL AND HIRING INSTRUCTIONS

Explain <u>how</u> prospective applicants may be considered for employment under this job order, including verifiable contact information for the employer, or the employer's authorized hiring representative, methods of contact, and the days and hours applicants will be considered for the job opportunity:

Applicants should thoroughly familiarize themselves with the job specifications and the terms and conditions of employment in this Clearance Order before contacting the Company or seeking a referral. Only employees meeting all the qualifications for employment, who are able, willing and qualified to perform the work, with or without reasonable accommodations, who are eligible for employment in the United States, and who will be available at the time and place needed, should contact or be referred to the Company.

Walk-in applicants should bring with them documentation of identity and employment eligibility, so that if an offer of employment is made, the required pre-employment paperwork can be completed. All domestic employee hiring will be done out of the Salinas, California office. Telephone or in-person interviews shall be at no cost to applicants/employees; in other words, applicants/employees do not ever pay Tanimura & Antle or its agents to be interviewed or to secure a position with the Company. Walk-in applications and inquiries should be directed to:

Address:	Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. 1 Harris Road Salinas, California 1.831.455.3663
Hours:	Monday – Friday: 8:00 a.m. to 11:00 a.m. (Pacific Standard Time PST)
Primary Contact:	Selene Villegas

Persons may also apply by writing or calling the Company's personnel office in Salinas, California at 831.455.3663, or by contacting any state Job Service office and requesting a referral to the Company. Referring offices may also email applications to Selene Villegas at email address SeleneVillegas@taproduce.com. Job Service personnel should make all referrals of qualified, eligible applicants to the Salinas, California office at the above noted address and or telephone number/email. Collect calls shall be accepted from Job Service personnel only. Collect telephone calls shall not be accepted directly from neither job applicants nor persons inquiring about employment.

Applicants and referrals, not applying in person, may request in writing to be sent an employment application and the employment disclosures required by law. Applicants and referrals shall not be considered to have applied until a properly completed and signed application is provided to the Company indicating that the worker has received a copy in writing of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker employment disclosures (or this Clearance Order application containing the terms of employment) as required by law. The Company shall interview non-local U.S. applicants by telephone and make hiring commitments to qualified, eligible applicants at that time whenever possible.

No worker shall be considered to have completed the hiring process, nor be permitted to start work, and/or occupy Company-provided housing, without completing all new hire paperwork (e.g., I-9 Form, W-4 Form, benefit elections, etc.) and presenting the required documentation of identity and employment eligibility within the legally required time frames**.** Although the job holding office is not required to verify employment authorization documentation, the Employer requests that the Employment Service staff apprise applicants that they will be required to provide documentary proof of work authorization to the Employer.

Foreign applicants may apply for employment at one of our seven Processing Locations (as preferred and chosen by the individual applicant in Mexico) in: (1) Mante, Tamaulipas; (2) Guanajuato, Guanajuato; (3) Chihuahua, Chihuahua; (4) Oaxaca, Oaxaca; (5) Culiacan, Sinaloa, (6) San Quintin, Baja California, and (7) Tijuana, Baja California. The applicant's chosen Processing Location is considered the place from which that applicant came to work for the Company (i.e., "Recruitment Location" for H-2A regulatory reference). Labor Mex, Inc. is the Company's only authorized processing agent in Mexico for foreign applicants. **The Company**

does not actively engage in foreign recruitment as returning employees generally fill open positions. As with domestic applicants, foreign applicants may apply for employment in person at our U.S. location or at the above-referenced Processing Locations in Mexico, or by telephone at 011.52.831.239.6428. If an application for employment has been accepted after completion of the Company's recruitment process (e.g., completion and submission of application, viewing of job to be done, post interview) and a conditional offer of employment has been made to a potential non-U.S. worker, at the election of the potential non-U.S. worker, online visa applications may be completed either at the Processing Location as defined herein, or at any other location(s) chosen by the potential non-U.S. worker. (**Note:** Employment offers outside the U.S. are *conditional* until the relevant visa is issued and the applicant clears inspection at the port of entry to the United States, and successfully completes an I-9.). If a potential non-U.S. worker voluntarily chooses to complete the online visa application at any of the Processing Locations identified above, the Company will not pay or reimburse for travel expenses, including transportation or subsistence, incurred by the potential non-U.S. employee for travel to and from the non-U.S. employees' place of residence to and from the applicant's Processing Location.

Collect calls are not accepted by the Company. Those interested in contacting the Company with questions or to request an employment application should call the Company's Office in Salinas, California at 831.455.3663.

Telephone Number to Apply: 1.831.455.3663

Email Address to Apply: SeleneVillegas@taproduce.com

TRANSLATION: In the event of a conflict between the English and Spanish language versions, the English version shall govern.

**To the extent that the language of the ETA-790 Form conflicts with the applicable regulations, the regulations control.*

EMPLOYER ASSURANCES
H-2A Agricultural Clearance Order
Form ETA-790A

I. Conditions of Employment and Assurances for H-2A Agricultural Clearance Orders

By virtue of employer's signature below, the employer **HEREBY CERTIFIES** their knowledge of and compliance with applicable Federal, State, and local employment-related laws and regulations, including employment-related health and safety laws, and certifies the following conditions of employment:

1. **JOB OPPORTUNITY:** Employer assures that the job opportunity identified in this clearance order (hereinafter also referred to as the "job order") is a full-time temporary position being placed with the SWA in connection with an H-2A Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers and this clearance order satisfies the requirements for agricultural clearance orders in 20 CFR 653, subpart F and the requirements set forth in 20 CFR 655.122. This job opportunity offers U.S. workers no less than the same benefits, wages, and working conditions that the employer is offering, intends to offer, or will provide to H-2A workers and complies with the requirements at 20 CFR 655, Subpart B. The job opportunity is open to any qualified U.S. worker regardless of race, color, national origin, age, sex, religion, handicap, or citizenship.

2. **NO STRIKE, LOCKOUT, OR WORK STOPPAGE:** Employer assures that this job opportunity, including all worksites for which the employer is requesting H-2A labor certification does not currently have workers on strike or being locked out in the course of a labor dispute. 20 CFR 655.135(b).

3. **HOUSING FOR WORKERS:** Employer agrees to provide for or secure housing for H-2A workers and those workers in corresponding employment who are not reasonably able to return to their residence at the end of the workday. That housing complies with the applicable local, State, or Federal standards and is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system. The employer will provide the housing without charge to the worker. Any charges for rental housing will be paid directly by the employer to the owner or operator of the housing. If public accommodations are provided to workers, the employer agrees to pay all housing-related charges directly to the housing's management. The employer agrees that charges in the form of deposits for bedding or other similar incidentals related to housing (e.g., utilities) must not be levied upon workers. However, the employer may require workers to reimburse them for damage caused to housing by the individual worker(s) found to have been responsible for damage which is not the result of normal wear and tear related to habitation. When it is the prevailing practice in the area of intended employment and the

occupation to provide family housing, the employer agrees to provide family housing at no cost to workers with families who request it. 20 CFR 655.122(d), 653.501(c)(3)(vi).

Request for Conditional Access to Intrastate or Interstate Clearance System: Employer assures that the housing disclosed on this clearance order will be in full compliance with all applicable local, State, or Federal standards at least 20 calendar days before the housing is to be occupied. 20 CFR 653.502(a)(3). The Certifying Officer will not certify the application until the housing has been inspected and approved.

4. **WORKERS' COMPENSATION COVERAGE:** Employer agrees to provide workers' compensation insurance coverage in compliance with State law covering injury and disease arising out of and in the course of the worker's employment. If the type of employment for which the certification is sought is not covered by or is exempt from the State's workers' compensation law, the employer agrees to provide, at no cost to the worker, insurance covering injury and disease arising out of and in the course of the worker's employment that will provide benefits at least equal to those provided under the State workers' compensation law for other comparable employment. 20 CFR 655.122(e).

5. **EMPLOYER-PROVIDED TOOLS AND EQUIPMENT:** Employer agrees to provide to the worker, without charge or deposit charge, all tools, supplies, and equipment required to perform the duties assigned. 20 CFR 655.122(f).

6. **MEALS:** Employer agrees to provide each worker with three meals a day or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities to the workers that will enable the workers to prepare their own meals. Where the employer provides the meals, the job offer will state the charge, if any, to the worker for such meals. The amount of meal charges is governed by 20 CFR 655.173. 20 CFR 655.122(g).

   For workers engaged in the herding or production of livestock on the range, the employer agrees to provide each worker, without charge or deposit charge, (1) either three sufficient meals a day, or free and convenient cooking facilities and adequate provision of food to enable the worker to prepare his own meals. To be sufficient or adequate, the meals or food provided must include a daily source of protein, vitamins, and minerals; and (2) adequate potable water, or water that can be easily rendered potable and the means to do so. 20 CFR 655.210(e).

7. **TRANSPORTATION AND DAILY SUBSISTENCE:** Employer agrees to provide the following transportation and daily subsistence benefits to eligible workers.

   A. *Transportation to Place of Employment (Inbound)*

      If the worker completes 50 percent of the work contract period, and the employer

did not directly provide such transportation or subsistence or otherwise has not yet paid the worker for such transportation or subsistence costs, the employer agrees to reimburse the worker for reasonable costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence from the place from which the worker has come to work for the employer [i.e., the Recruitment Location], whether in the U.S. or abroad to the place of employment. The amount of the transportation payment must be no less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved. The amount the employer will pay for daily subsistence expenses are those amounts disclosed in this clearance order, which are at least as much as the employer would charge the worker for providing the worker with three meals a day during employment (if applicable), but in no event will less than the amount permitted under 20 CFR 655.173(a). The employer understands that the Fair Labor Standards Act applies independently of the H-2A requirements and imposes obligations on employers regarding payment of wages. 20 CFR 655.122(h)(1).

B. *Transportation from Place of Employment (Outbound)*

If the worker completes the work contract period, or is terminated without cause, and the worker has no immediate subsequent H-2A employment, the employer agrees to 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 [e.g., the Recruitment Location]. Return transportation will not be provided to workers who voluntarily abandon employment before the end of the work contract period, or who are terminated for cause, if the employer follows the notification requirements in 20 CFR 655.122(n).

If the worker has contracted with a subsequent employer who has not agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the employer must provide for such expenses. If the worker has contracted with a subsequent employer who has agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the subsequent employer must provide or pay for such expenses.

The employer is not relieved of its obligation to provide or pay for return transportation and subsistence if an H-2A worker is displaced as a result of the employer's compliance with the 50 percent rule as described in sec. 655.135(d) of

this subpart with respect to the referrals made after the employer's date of need. 20 CFR 655.122(h)(2).

C. *Daily Transportation*

Employer agrees to provide transportation between housing provided or secured by the employer and the employer's worksite(s) at no cost to the worker. 20 CFR 655.122(h)(3).

D. *Compliance with Transportation Standards*

Employer assures that all employer-provided transportation will comply with all applicable Federal, State, or local laws and regulations. Employer agrees to provide, at a minimum, the same transportation safety standards, driver licensure, and vehicle insurance as required under 29 U.S.C. 1841 and 29 CFR 500.105 and 29 CFR 500.120 to 500.128. If workers' compensation is used to cover transportation, in lieu of vehicle insurance, the employer will ensure that such workers' compensation covers all travel or that vehicle insurance exists to provide coverage for travel not covered by workers' compensation. Employer agrees to have property damage insurance. 20 CFR 655.122(h)(4).

8. **THREE-FOURTHS GUARANTEE:** Employer agrees to offer the worker employment for 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 the arrival of the worker at the place of employment or the advertised contractual first date of need, whichever is later, and ending on the expiration date specified in the work contract or in its extensions, if any. 20 CFR 655.122(i).

The employer may offer the worker more than the specified hours of work on a single workday. For purposes of meeting the three-fourths guarantee, the worker will not be required to work for more than the number of hours specified in the job order for a workday, or on the worker's Sabbath or Federal holidays. If, during the total work contract period, the employer affords the U.S. or H-2A worker less employment than that required under this guarantee, the employer will pay such worker the amount the worker would have earned had the worker, in fact, worked for the guaranteed number of days. An employer will not be considered to have met the work guarantee if the employer has merely offered work on three-fourths of the workdays if each workday did not consist of a full number of hours of work time as specified in the job order. All hours of work actually performed may be counted by the employer in calculating whether the period of guaranteed employment has been met. Any hours the worker fails to work, up to a maximum of the number of hours specified in the job order for a workday, when the worker has been offered an opportunity to work, and all hours of work actually

performed (including voluntary work over 8 hours in a workday or on the worker's Sabbath or Federal holidays), may be counted by the employer in calculating whether the period of guaranteed employment has been met. 20 CFR 655.122(i).

If the worker is paid on a piece rate basis, the employer agrees to use the worker's average hourly piece rate earnings or the required hourly wage rate, whichever is higher, to calculate the amount due under the three-fourths guarantee. 20 CFR 655.122(i).

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the period of employment set forth in the job order, or is terminated for cause, and the employer follows the notification requirements in 20 CFR 655.122(n), the worker is not entitled to the three-fourths guarantee. The employer is not liable for payment of the three-fourths guarantee to an H-2A worker whom the Department of Labor certifies is displaced due to the employer's requirement to hire qualified and available U.S. workers during the recruitment period set out in 20 CPR655.135(d), which lasts until 50 percent of the period of the work contract has elapsed (50 percent rule). 20 CFR 655.122(i).

Important Note: In circumstances where the work contract is terminated due to contract impossibility under 20 CFR 655.122(o), the three-fourths guarantee period ends on the date of termination.

9. **EARNINGS RECORDS:** Employer agrees to keep accurate and adequate records with respect to the workers' earnings at the place or places of employment, or at one or more established central recordkeeping offices where such records are customarily maintained. All records must be available for inspection and transcription by the Department of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker as evidenced by appropriate documentation. Where the records are maintained at a central recordkeeping office, other than in the place or places of employment, such records must be made available for inspection and copying within 72 hours following notice from the Department of Labor, or a duly authorized and designated representative, and by the worker and designated representatives. The content of earnings records must meet all regulatory requirements and be retained by the employer for a period of not less than 3 years after the date of certification by the Department of Labor. 20 CFR 655.122(j).

10. **HOURS AND EARNINGS STATEMENTS:** Employer agrees to furnish to the worker on or before each payday in one or more written statements the following information: (1) the worker's total earnings for the pay period; (2) the worker's hourly rate and/or piece rate of pay; (3) the hours of employment offered to the worker (showing offers in accordance with the three-fourths guarantee as determined in 20 CFR655.122(i), separate from any hours offered over and above the guarantee); (4) the hours actually worked by the worker; (5) an itemization of all deductions made from the worker's wages; (6) if

piece rates are used, the units produced daily; (7) beginning and ending dates of the pay period; and (8) the employer's name, address and FEIN. 20 CFR 655.122(k).

For workers engaged in the herding or production of livestock on the range, the employer is exempt from recording and furnishing the hours actually worked each day, the time the worker begins and ends each workday, as well as the nature and amount of work performed, but otherwise must comply with the earnings records and hours and earnings statement requirements set out in 20 CFR 655.122(j) and (k).The employer agrees to keep daily records indicating whether the site of the employee's work was on the range or off the range. If the employer prorates a worker's wage because of the worker's voluntary absence for personal reasons, it must also keep a record of the reason for the worker's absence. 20 CFR 655.210(f).

11. **RATES OF PAY:** The employer agrees that it will offer, advertise in its recruitment, and pay at least the Adverse Effect Wage Rate (AEWR),the prevailing hourly wage rate, the prevailing piece rate, the agreed-upon collective bargaining rate, or the Federal or State minimum wage rate, in effect at the time work is performed, whichever is highest.

    If the worker is paid by the hour, the employer must pay this rate for every hour or portion there of worked during a pay period. If the offered wage(s) disclosed in this clearance order is/are based on commission, bonuses, or other incentives, the employer guarantees the wage paid on a weekly, semi-monthly, or monthly basis will equal or exceed the AEWR, prevailing hourly wage or piece rate, the legal Federal or State minimum wage, or any agreed-upon collective bargaining rate, whichever is highest. If the worker is paid on a piece rate basis and at the end of the pay period the 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 appropriate hourly rate of pay, the employer agrees to supplement the worker's pay at that time so that the worker's earnings are at least as much as the worker would have earned during the pay period if the worker had instead been paid at the appropriate hourly wage rate for each hour worked. 20 CFR 655.120, 655.122(l).

    For workers engaged in the herding or production of livestock on the range, the employer agrees to pay the worker at least the monthly AEWR, the agreed-upon collective bargaining wage, or the applicable minimum wage imposed by Federal or State law or judicial action, in effect at the time work is performed, whichever is highest, for every month of the job order period or portion thereof. If the offered wage disclosed in this clearance order is based on commissions, bonuses, or other incentives, the employer assures that the wage paid will equal or exceed the monthly AEWR, the agreed-upon collective bargaining wage, or the applicable minimum wage imposed by Federal or State law or judicial action, whichever is highest, and will be paid to each worker free and clear without any unauthorized deductions. The employer may prorate the wage for the initial

and final pay periods of the job order period if its pay period does not match the beginning or ending dates of the job order. The employer also may prorate the wage if an employee is voluntarily unavailable to work for personal reasons. 20 CFR 655.210(g).

12. **FREQUENCY OF PAY:** Employer agrees to pay workers when due based on the frequency disclosed in this clearance order. 20 CFR655.122(m).

13. **ABANDONMENT OF EMPLOYMENT OR TERMINATION FOR CAUSE:** If a worker voluntarily abandons employment before the end of the contract period, or is terminated for cause, employer is not responsible for providing or paying for the subsequent transportation and subsistence expenses of that worker, and that worker is not entitled to the three-fourths guarantee, if the employer notifies the Department of Labor and, if applicable, the Department of Homeland Security, in writing or by any other method specified by the Department of Labor or the Department of Homeland Security in the Federal Register, not later than 2 working days after the abandonment or termination occurs. A worker will be deemed to have abandoned the work contract if the worker fails to show up for work at the regularly scheduled time and place for 5 consecutive work days without the consent of the employer. 20 CFR 655.122(n).

14. **CONTRACT IMPOSSIBILITY:** The work contract may be terminated before the end date of work specified in the work contract if the services of the workers are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes fulfillment of the contract impossible, as determined by the U.S. Department of Labor. In the event that the work contract is terminated, the employer agrees to fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start date of work specified in the work contract to the date of termination. The employer also agrees that it will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker and consistent with existing immigration laws. In situations where a transfer is not affected, the employer agrees to 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 his/her next certified H-2A employer, whichever the worker prefers. The employer will also reimburse the worker the full amount of any deductions made by the employer from the worker's pay for transportation and subsistence expenses to the place of employment. The employer will also pay the worker for any transportation and subsistence expenses incurred by the worker to that employer's place of employment. The amounts the employer will pay for subsistence expenses per day are those amounts disclosed in this clearance order. The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved. 20 CFR 655.122(o).

The employer is not required to pay for transportation and daily subsistence from the place of employment to a subsequent employer's worksite if the worker has contracted with a subsequent employer who has agreed to provide or pay for the worker's transportation and subsistence expenses from the present employer's worksite to the subsequent employer's worksite. 20 CFR 655.122(h)(2).

15. **DEDUCTIONS FROM WORKER'S PAY:** Employer agrees to make all deductions from the worker's paycheck required by law. This job offer discloses all deductions not required by law which the employer will make from the worker's paycheck and all such deductions are reasonable, in accordance with 20 CFR 655.122(p) and 29 CFR part 531. The wage requirements of 20 CFR 655.120 will not be met where undisclosed or unauthorized deductions, rebates, or refunds reduce the wage payment made to the employee below the minimum amounts required under 20 CFR part 655, subpart B, or where the employee fails to receive such amounts free and clear because the employee kicks back directly or indirectly to the employer or to another person for the employer's benefit the whole or part of the wage delivered to the employee. 20 CFR 655.122(p).

16. **DISCLOSURE OF WORK CONTRACT:** Employer agrees to provide a copy of the work contract to an H-2A worker no later than the time at which the worker applies for the visa, or to a worker in corresponding employment no later than on the day work commences. For an H-2A worker coming to the employer from another H-2A employer, the employer agrees to provide a copy of the work contract no later than the time an offer of employment is made to the H-2A worker. A copy of the work contract will be provided to each worker in a language understood by the worker, as necessary or reasonable. In the absence of a separate, written work contract entered into between the employer and the worker, the required terms of this clearance order, including all Addendums, and the certified H-2A Application for Temporary Employment Certification will be the work contract. 20 CFR 655.122(q).

17. **ADDITIONAL ASSURANCES FOR CLEARANCE ORDERS:**
    A. Employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work disclosed in this clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 business days before the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO) in writing (e.g., e-mail notification). The employer understands that it is the responsibility of the SWA to make a record of all notifications and attempt to inform referred workers of the amended date of need expeditiously. 20 CFR 653.501(c)(3)(i). If there is a change to the anticipated date of need, and the employer fails to notify the OHO at least 10 business days before the original date of need, the employer agrees that it will pay eligible workers referred through the clearance system the specified rate of pay disclosed in this clearance order for the first week starting with the originally anticipated

date of need or will provide alternative work if such alternative work is stated on the clearance order. 20 CFR 653.501(c)(5).

B. Employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment specified in the clearance order will relieve it from paying the wages already earned, or if specified in the clearance order as a term of employment, providing transportation from the place of employment, as described in paragraph 7.B above. 20 CFR 653.501(c)(3)(ii).

C. 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. 20 CFR 653.501(c)(3)(iii).

D. Employer agrees to expeditiously notify the OHO or SWA by emailing and telephoning 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. 20 CFR 653.501(c)(3)(iv).

E. If acting as a farm labor contractor (FLC) or farm labor contractor employee (FLCE) on this clearance order, the employer assures that it has a valid Federal FLC certificate or Federal FLCE identification card and when appropriate, any required State FLC certificate. 20CFR 653.501(c)(3)(v).

F. Employer assures that outreach workers will have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107. 20 CFR 653.501(c)(3)(vii).

The employer **declares** under penalty of perjury that they have read and reviewed this clearance order, including every page of this Form ETA-790A and all supporting addendums, and that to the best of their knowledge, the information contained therein is true and accurate. This clearance order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by the employer and contains all the material terms and conditions of the job. 20 CFR 653.501(c)(3)(viii). The employer understands that to knowingly furnish materially false information in the preparation of this form and any supplement thereto or to aid, abet, or counsel another to do so is a federal offense punishable by fines, imprisonment, or both. 18 U.S.C. 2, 1001.

Employee Attestation: (<u>Employee copy to be retained by the employee</u>)

I have read and understand the above conditions of employment. Tanimura & Antle has provided me with a copy of the work agreement and attachments (if any).

Please check below:

I also attest that Tanimura & Antle has explained to me that, if eligible, it has made available for my use free housing in Monterey County. I will _____or will not _____require housing.

I understand that if the employer-provided housing has a kitchen, I understand that I will not be offered meals and that I must prepare my own meals.

I understand that the employer will provide access to groceries, but I must pay for the groceries.

I understand that free and voluntary bus transportation is available to transport me to work from the housing or from a designated pick-up point (e.g., the Company bus yard). I further understand that I may arrange my own transportation to pre-designated pick-up points or work (e.g., by taxi, Uber, public bus, ride with family/friends) as my work location is announced the prior workday. Furthermore, I understand that my travel time on the bus is not compensable time.

Tanimura & Antle has explained to me that it does not use forced labor, involuntary prison labor, bonded labor, debt bondage, indentured labor and it does not engage in the trafficking of persons.

I understand that no one can require a "payment" for employment with Tanimura & Antle. I further understand that the term "payment" as used in this context includes, but is not limited to, monetary payments, wage concessions (including deductions from wages, salary, or benefits), kickbacks, bribes, in kind payments and free labor. With this understanding, I fully and voluntarily attest to the fact that no one has sought or has received payment of any kind from me for any activity related to obtaining labor certifications for employment with Tanimura & Antle (nor have I charged anyone any "payment" for employment at Tanimura & Antle), including payment of Tanimura & Antle's attorneys' fees, application fees, or recruitment costs associated with employment with Tanimura & Antle. My attestation applies to all agents of Tanimura & Antle that helped process my application and the Company employees that interviewed me. In other words, **I have not paid anyone for employment with Tanimura & Antle nor have I received money from anyone for employment with Tanimura & Antle.**

Signed and dated:

Signature: _____ Date: _____

Employee Attestation: (<u>Employer copy to be returned to the Company</u>)

I have read and understand the above conditions of employment. Tanimura & Antle has provided me with a copy of the work agreement and attachments (if any).

Please check below:

I also attest that Tanimura & Antle has explained to me that, if eligible, it has made available for my use free housing in Monterey County. I will _____or will not _____require housing.

I understand that if the employer-provided housing has a kitchen, I understand that I will not be offered meals and that I must prepare my own meals.

I understand that the employer will provide access to groceries, but I must pay for the groceries.

I understand that free and voluntary bus transportation is available to transport me to work from the housing or from a designated pick-up point (e.g., the Company bus yard). I further understand that I may arrange my own transportation to pre-designated pick-up points or work (e.g., by taxi, Uber, public bus, ride with family/friends) as my work location is announced the prior workday. Furthermore, I understand that my travel time on the bus is not compensable time.

Tanimura & Antle has explained to me that it does not use forced labor, involuntary prison labor, bonded labor, debt bondage, indentured labor and it does not engage in the trafficking of persons.

I understand that no one can require a "payment" for employment with Tanimura & Antle. I further understand that the term "payment" as used in this context includes, but is not limited to, monetary payments, wage concessions (including deductions from wages, salary, or benefits), kickbacks, bribes, in kind payments and free labor. With this understanding, I fully and voluntarily attest to the fact that no one has sought or has received payment of any kind from me for any activity related to obtaining labor certifications for employment with Tanimura & Antle (nor have I charged anyone any "payment" for employment at Tanimura & Antle), including payment of Tanimura & Antle's attorneys' fees, application fees, or recruitment costs associated with employment with Tanimura & Antle. My attestation applies to all agents of Tanimura & Antle that helped process my application and the Company employees that interviewed me. In other words, **I have not paid anyone for employment with Tanimura & Antle nor have I received money from anyone for employment with Tanimura & Antle.**

Signed and dated:

Signature: _____ Date: _____

Contrato de Empleo entre Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. y

Cosechadores de Labor Pesada (Apio) 2024

Período del Contrato: 21 de octubre de 2024 hasta el 21 de diciembre de 2024

Valle de Salinas, California

ARTÍCULO II. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL EMPLEADOR

Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. (también referido aquí como "Tanimura & Antle" "Empleador" o "Compañía") es un productor de sitios fijos que posee, controla y/u opera sus lugares de trabajo y todos los productos agrícolas producidos en dichos sitios. Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. NO es un contratista de trabajo agrícola H-2A.

La oficina local de la Compañía más cercana a los empleados que van a trabajar la temporada de cosecha de otoño sujeta a esta aplicación es: 1 Harris Road, Salinas, California 93908. Su número de teléfono es 831.455.3663. La compañía ha estado en el negocio por más de 39 años.

Reclutamiento, contratación e inicio de empleo temporal se llevará a cabo en 1 Harris Road, Salinas, California 93908.

Oficina de reclutamiento: 1 Harris Road, Salinas, California 93908

Oficina de negocios: 1 Harris Road, Salinas, California 93908

ARTÍCULO III. TIPO DE ORDEN DE EMPLEO: 790A (ORDEN DE EMPLEO H-2A)

ARTÍCULO A. INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA DE TRABAJO

Puesto de trabajo: Cosechadores de Labor Pesada (Apio)

Número de trabajadores que se necesitan: Tanimura & Antle solicita la certificación de 75 trabajadores. El número total de trabajadores es 149 para la superficie extendida que necesita ser cosechada esta temporada de otoño / invierno. Estos números son estimaciones ya que la necesidad total de mano de obra depende del clima, condiciones de los cultivos y disponibilidad de los trabajadores.

a. Total: 149
b. H-2A: 75

¿Por lo general requiere este trabajo que el trabajador esté disponible 24 horas al día y 7 días a la semana?:

[] Sí
[X] No

Días y horas anticipados/previstos de trabajo por semana:

Total de Horas	35

Domingo	0	Jueves	7
Lunes	7	Viernes	7
Martes	7	Sábado	0
Miércoles	7		

Notamos que esta solicitud está destinada a cubrir una **temporada extendida de siembra de apio** en y alrededor del condado de Monterey. Muchos de los empleados domésticos actuales de apio de la Compañía (que han estado trabajando con la Compañía desde junio de 2023) tradicionalmente terminan su temporada de cosecha de apio con la Compañía en Salinas a mediados de octubre y regresan a sus hogares en Oxnard, California y sus alrededores para trabajar en la temporada de cosecha de otoño e invierno de la Compañía en Oxnard, California. Si bien estos empleados domésticos se convertirán en trabajadores correspondientes durante el período de empleo que coincide con este contrato H-2A a partir del 21 de octubre de 2024 y pasando por su tiempo normal de salida de fin de temporada a mediados de noviembre de 2024, anticipamos que la mayoría de los trabajadores domésticos actuales de apio rechazarán la oportunidad de continuar trabajando en Salinas, California bajo este contrato H-2A, ya que es probable que regresen con sus familias en Oxnard, California y sus alrededores y continúen trabajando la cosecha de apio con la Compañía, como normalmente la trabajan, para la cosecha de apio de otoño / invierno en Oxnard, California.

Funciones de trabajo – Descripción de los servicios o labores específicas que se realizarán:

Descripción de trabajo para los cosechadores de labor pesada que trabajan con apio.

Un miembro de la cuadrilla de cosecha de labor pesada que trabaja con apio y debe ser capaz de desempeñar todas las responsabilidades y especificaciones generales del trabajo que se describen a continuación:

El empleado debe trabajar como miembro de una cuadrilla de cosecha de labor pesada de apio que realiza las siguientes tareas de la cosecha de apio, bajo la dirección de un mayordomo o supervisor. Los empleados trabajan bajo la estrecha supervisión de un líder de cuadrilla y reciben instrucciones específicas sobre las tareas requeridas y resultados esperados. Los empleados realizan tareas rutinarias, las cuales requieren el ejercicio de buen juicio para con el tiempo establecer habilidades y eficiencias de cosecha. Específicamente, un empleado:

- Cosecha el producto al caminar por los surcos asignados, sobre las camas de cultivo, de detrás o enfrente de la plataforma de la cosechadora o una burra, selecciona tamaño y calidad del producto para ser cosechado tal como especifica el supervisor; Se agacha y agarra el producto seleccionado y lo corta desde las raíces y/o tallos utilizando un cuchillo de cosecha; Recorta el producto de acuerdo a las especificaciones del supervisor; Desecha el producto el cual no cumple con los estándares de calidad; e inserta el producto recortado que cumple con las especificaciones de calidad en paquetes especificados o recipientes y/o lo pone en la mesa para que se le pone una cinta/el recortador lo recorta y el empacador lo empaca en el campo.

- No debe poner producto en la mesa que no cumple con las especificaciones establecidas por el supervisor para el producto siendo cosechado, ni debe dejar producto sin cosecharlo que cumple con las especificaciones.

- Pone una cinta/corta/sella/empaca el producto en el campo como sea necesario antes de ponerlo en el contenedor para transporte.

  Los empacadores aseguran las cajas vacías de los bastidores designados, insertan el revestimiento que pueda ser necesario, proceden a llenar el contenedor con el producto según las indicaciones de un supervisor, y colocan la caja en una banda transportadora o en el surco, como sea necesario para que quede sellado y listo para paletizar, cargar y transportar al cuarto de refrigeración.

- Puede trabajar como Operador de Botones en cualquiera de las máquinas de cosecha; Es responsable de establecer la velocidad de la cosechadora bajo la dirección del mayordomo, levantar o bajar las alas de la cosechadora según sea necesario, operar el panel de control que permite al operador de botones realizar las funciones anteriores y, además, controlar la velocidad del carrusel, suministro de agua y un interruptor para desactivar la máquina de cosecha en caso de emergencia.

  Al Operador de Botones también se le puede utilizar como un monitor de seguridad para ayudar al Operador de Máquina para asegurar la seguridad cuando las máquinas están girando en los campos para comenzar un nuevo pase y puede asistir al Operador de Máquina a abrir y cerrar las máquinas.

- Mueve cajas que pesan de 32 a 66 libras, según sea necesario.

- Limpia los campos, lo que puede consistir en recoger basura, desechar cartones y cualquier otra hierba o residuo, etc. que se retire del campo justo antes, durante y después de la cosecha. El trabajador no usará una azada de mango corto y cualquier trabajo de deshierbe cumple con la ley de California.

- Se para en la plataforma de la cosechadora, cierra los cartones, retira los cartones de la banda transportadora y sella los cartones completados con cinta adhesiva o tapas selladoras especiales. Mueve los cartones sellados (aproximadamente de 32 a 66 libras) a un lado para su carga en las paletas.

- NO toca las bandas transportadoras ni las cadenas.

- Levanta y lleva bultos de cajas de cartón (15 cajas/bulto, peso aproximado de 32 libras; para exportación 20 cajas/bulto, peso aproximado de 66 libras) de un lado de la plataforma cosechadora al área de armado de cajas; Retira las correas; Desdobla los cartones y los arma en forma de una caja para ser empacada; Pone etiquetas adhesivas en los cartones

indicando las cantidades que serán empacadas en los cartones; Pone las cajas formadas en las alas de la plataforma cosechadora para que estén disponibles a los empacadores.

- Levanta y lleva paletas (peso aproximado de 42 libras (paleta T&A) - 56 libras (paleta Chep) del suministro en el lado de la máquina de cosecha y acomoda las paletas en la plataforma de cosecha; Toma las cajas cerradas y las organiza en las paletas de acuerdo con las especificaciones del supervisor.

- Amarra cargas según las instrucciones del supervisor.

- Tiene asistencia regular, confiable y predecible.

- Trabaja de forma segura para evitar lesiones a sí mismo y a otros.

- Solo realiza las funciones que le han autorizado y para las que está capacitado

- Comunica problemas con la maquinaria a la gerencia y NO intenta reparar un mal funcionamiento

- Respeta y se lleva bien con los miembros de supervisión que dirigen el trabajo.

El trabajo de los empleados puede implicar concentrarse en una de las actividades mencionadas o rotarse entre las actividades mencionadas durante la jornada de trabajo, según las indicaciones del supervisor. La Compañía se reserva el derecho de colocar a los empleados en los tipos de trabajo o en las cuadrillas donde se requiere este tipo de trabajo, incluso si el empleado fue contratado inicialmente para otro tipo de trabajo en particular u otra cuadrilla, siempre y cuando esté de acuerdo con las actividades antes mencionadas.

Horario de Trabajo

La semana laboral prevista (de lunes a sábado) es un promedio de 35.0 horas regulares por semana, que consiste en un promedio de 7.0 horas regulares por día, de lunes a viernes. Existe la posibilidad de trabajar los sábados pero es poco probable. Cuando se trabaja el sábado, generalmente es por solo 3-5 horas, pero puede ser un día de trabajo completo. Las horas extraordinarias se pagan por el trabajo en California solamente, al salario base por hora que se define en "Oferta Salarial" a continuación. Todos los empleados deben estar disponibles para trabajar horas extras. El empleador cumplirá con las reglas de doble tiempo de la Orden Salarial 14. (es decir, los empleados agrícolas generalmente tienen derecho al pago de tiempo y medio por las primeras ocho horas trabajadas en el séptimo día consecutivo de trabajo en una semana laboral determinada y al pago de doble tiempo por todo el trabajo realizado en exceso de ocho horas en el séptimo día consecutivo de trabajo en cualquier semana laboral determinada).

Las horas de inicio y de finalización varían, empiezan de las 7:00 a.m. a 11:00 a.m., y terminan de las 2:30 a las 6:30 p.m. dependiendo del clima, la disponibilidad del producto para cosechar y los

pedidos, de lunes a viernes. Para el trabajo ocasional los sábados, las horas de inicio y finalización pueden variar, empiezan de las 7:00 a.m. a 11:00 a.m., y terminan la jornada laboral de las 11:30 a.m. a las 4:30 p.m.

A los empleados se les asignará un horario de trabajo específico diariamente a la sola discreción de la Compañía. Las asignaciones de horario de trabajo pueden cambiarse a la sola discreción de la Compañía. Se debe esperar que las horas de los periodos de descanso y comida, cuando se proporcionan, varíen de un día a otro, y que se tomen de forma escalonada cuando sea posible de acuerdo con las necesidades de la Compañía ese día.

Los empleados recibirán un período de descanso remunerado de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo (o una fracción mayor de la misma), y un período no remunerado para la comida de 30 minutos (antes del final de la 5ta hora de trabajo). En días laborables de menos de 5 horas, no se proporciona un período para la comida. Si el trabajo se va a completar dentro de las 6 horas, el empleado y la Compañía pueden acordar mutuamente renunciar al período de comida de 30 minutos para acortar la jornada laboral. Los siguientes períodos de comida se aplican para días de trabajo más largos de conformidad con la Sección 512 del Código Laboral, leído conjuntamente con la Orden de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial 14:

> En un día de trabajo de más de 10 horas, se autoriza un segundo período de comida no remunerado de 30 minutos, pero se puede renunciar si se trabaja 12 horas o menos y se tomó el primer período de comida. El segundo período de comida no se puede renunciar a los empleados que trabajan más de 12 horas en un turno.

Los empleados son libres de salir las instalaciones durante un período de descanso o comida programado, siempre que regresen al trabajo al final del período de descanso o comida.

Los empleados deben abstenerse de realizar cualquier trabajo para la Compañía antes o después del día de trabajo programado, durante los períodos de descanso y comida programados, y en el hogar después de la finalización del día de trabajo. Si por alguna razón el trabajo se realizó antes o después del trabajo, durante cualquier parte de los períodos de descanso o comida programados proporcionados o en el hogar como se definió anteriormente, los empleados tienen el deber de notificar a la gerencia para que se tomen medidas correctivas inmediatas.

Todos los empleados que no ocupen viviendas provistas por la Compañía deben proporcionar a la Compañía información de contacto antes de que el empleado comience a trabajar. Esta información de contacto se puede usar para notificar al empleado que no se presente al trabajo debido al mal tiempo o cuando el trabajo no está disponible o para notificar a los empleados sobre cualquier cambio en el horario diario del empleado, o por cualquier otro motivo justificable. La Compañía también proporciona un número de teléfono gratuito (800-340-5729) para informar ausencias o demoras en la llegada o para verificar la disponibilidad de trabajo o los horarios de inicio cambiados. Los empleados deben llamar a la oficina una hora antes de su día de trabajo programado cuando ocurra una causa de fuerza mayor imprevisible (por ejemplo, hielo, lluvia, terremotos, tormentas de viento, etc.) para verificar un posible cambio en el horario de trabajo.

El trabajo descrito en esta Orden de Empleo es un trabajo regular a tiempo completo por un período temporal que requiere que todos los empleados estén disponibles para trabajar diariamente. Esto no es "trabajo diurno". La tardanza y / o ausencias injustificadas no serán toleradas y resultarán en una acción disciplinaria como se establece en las prácticas de empleo de la Compañía.

ENTRENAMIENTO

La Compañía deberá proporcionar aproximadamente 1.0 hora de entreno inicial generalmente realizado en Salinas, California y hasta 4.0 horas o más de entrenamiento a fondo para los de nuevo ingreso una vez que las cuadrillas estén establecidas durante la temporada a como la cosecha y deberes de trabajo varíen. Todo el tiempo en entrenamiento es pagado según el Salario por Hora Garantizado (GHW, por sus siglas en inglés). Se les dará hasta 3 días a los empleados (es decir, un total de tres días – llamados periodo de "adaptación") para alcanzar el estándar de producción de la actividad.

ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN

Se espera que los trabajadores trabajen a un 85% del promedio de la cuadrilla tal como se mide por los estándares establecidos a continuación.

Estándares de Producción para Apio

Tamaño del cartón: 19 5/8 pulgadas (largo) X 14 7/8 pulgadas (ancho) X 11 5/8 (alto).

Apio por carton 24/30 – total de 370 cartones por hora para los siguientes puestos: Empacador, Encintador, Cortador, Clipper, Embolsador, Operador de botones, Limpieza, Cargador, Armador de cajas y Cerrador.

Requisitos de Producción Mínimos del Empleado H-2A

Tamaño del cartón: 19 5/8 pulgadas (largo) X 14 7/8 pulgadas (ancho) X 11 5/8 (alto).

Apio por carton 24/30 – total de 314 cartones por hora para los siguientes puestos: Empacador, Encintador, Cortador, Clipper, Embolsador, Operador de botones, Limpieza, Cargador, Armador de cajas y Cerrador.

Los estándares de producción en esta orden de empleo representan una descripción de estándares de producción estática, objetiva y cuantificable. Los empleados reciben capacitación y un periodo de adaptación y deben cumplir con 85% de la tasa de la cuadrilla. Los detalles sobre cada producto y estándar de producción dependen del producto mismo y si el empelados es un Empacador / Encintador, Cortador, Cargador, Operador de Botones o Equipo de Limpieza

COVID-19:

Los empleados recibirán **entrenamiento** sobre COVID-19 para entender el virus (i.e., señales y síntomas), cómo se propaga y las medidas para tomar para protegerse mejor, incluyendo pero no limitado a: lavarse las manos frecuentemente durante por lo menos 20 segundos con agua cálida y jabón; no tocarse la boca, nariz u ojos con manos que no estén limpias; mantener la higiene respiratoria (toser en el codo o dentro de la ropa); mantener una distancia social de seis pies cuando sea practicable (especialmente durante los periodos de descanso de comida), no compartir comida o utensilios; no presentarse a trabajar si está enfermo; no presentarse a trabajar con una temperatura fuera del rango normal (i.e., 100.4ºF o mayor). Se comunicarán a los empleados las medidas tomadas por la Compañía para brindar un ambiente seguro de trabajo (i.e., cambios en operaciones, más lugares para lavarse y desinfectarse las manos, posiblemente barreras entre los empleados mientras trabajan y durante el transporte).

Dependiendo de la propagación en la comunidad y las directrices y mandatos federales, estatales y locales, **los empleados deben esperar que se les tomará la temperatura y que tengan que contestar preguntas sobre COVID-19 a diario en el trabajo** al comienzo del turno laboral. Se anima a todos los empleados a monitorearse por los síntomas de COVID-19. A los que usan el transporte voluntario y gratuito también se les puede tomar la temperatura y se les desinfecten las manos como condición de poder tomar el autobús. No se compensará el control de temperatura y la desinfección de las manos requerida como condición de tomar el transporte gratuito y voluntario. En cambio, **el control de temperatura tomado al comienzo del turno de trabajo será compensado.** En el caso de que un empleado se enferme o tenga una temperatura de 100.4◦F durante el día laboral, el empleado se mandará a casa o a un proveedor médico como sea necesario y deseado por el empleado enfermo. Pedimos a todos los empleados que nos ayuden a monitorear nuestro ambiente de trabajo y los animamos a informar sin temor a represalia de cualquier preocupación o recomendación de cómo mejorar la seguridad en el lugar de trabajo para el bienestar de todos.

La Compañía proporcionará y reemplazará mascarillas quirúrgicas a petición de los empleados. La Compañía también puede poner a disposición respiradores N-95 durante brotes para aquellos que lo soliciten después de recibir capacitación sobre su uso adecuado.

El incumplimiento de los protocolos de seguridad o negarse a contestar las preguntas sobre COVID-19 o a que se le tome la temperatura en el trabajo como se considere necesario, puede implicar la acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación del empleo debido a las graves preocupaciones de seguridad con la contención de este virus mortal. La información sobre COVID-19 sigue evolucionando. **Los empleados deben esperar que las prácticas de la Compañía evolucionarán** en consecuencia con la dirección de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, OSHA, y autoridades sanitarias estatales y locales.

Pruebas de COVID-19: En la medida de que pruebas de COVID-19 estén disponibles, los empleados deben esperar hacerse la prueba como sea necesario de conformidad con las medidas de seguridad del empleador (i.e., para garantizar un entorno seguro de vivienda, trabajo y transporte).

Vacunación contra COVID-19: La vacunación contra COVID-19 es la mejor herramienta disponible contra la enfermedad grave y la muerta por COVID-19. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente a los empleados que se vacunen lo antes posible.

OFERTA SALARIAL

a. **Pago de Salario:**

Se pagará a los empleados semanalmente por cheque y/o depósito directo, cualquiera que escojan. El día de pago es el viernes de la semana después del fin del periodo de pago. Los cheques de pago deberán entregarse a los supervisores quienes los distribuirán al mayordomo de la cuadrilla. El mayordomo de la cuadrilla deberá entregar el cheque directamente al empleado. A los empleados que elijan que se les deposite su cheque directamente a la cuenta de banco deberán recibir un aviso de pago con la misma información proporcionada como si se les hubiera entregado un cheque. Identificación con fotografía podrá ser requerida para recibir un cheque en vivo. En el caso de que sea necesario que alguien que no sea el empleado recoja el cheque de pago del empleado en posesión de la Compañía, una autorización deberá ser firmada por el empleado y autorizada por la oficina de nóminas.

b. **Salario**

Se garantizará a los empleados no menos que la tasa salarial de efecto adverso (AEWR, por sus siglas en inglés) más alta vigente en el momento en que se realiza el trabajo, el salario por hora prevaleciente o la tarifa por pieza, el salario de negociación colectiva acordado o el salario mínimo federal o estatal para todas las horas trabajadas realizando las tareas enumeradas en la orden de trabajo. La Compañía deberá pagar a los empleados el salario requerido para el trabajo realizado en California ($19.75 por hora) según el salario AEWR correspondiente o salario mínimo por hora vigente (en vigencia en el momento de realizar el trabajo); en lo sucesivo denominada tasa salarial garantizada por hora (GHW, por sus siglas en inglés). La Compañía asegura que el salario requerido (el salario prevaleciente más alto aplicable o AEWR) se pagará a los empleados en el momento en que se realiza el trabajo y durante todo el período del contrato de trabajo por las horas trabajadas. Con el propósito de calcular los beneficios voluntarios para las horas no trabajadas (por ejemplo, pago de días festivos, ausencia por luto y pago de jurado), los registros de sueldo y ganancias reflejarán el pago al salario base por hora (BHW) de $19.75. La Compañía se reserva el derecho de ser más generoso en la práctica con sus salarios que sus compromisos en este documento.

c. **Pago de Incentivos:** La Compañía es un **empleador que paga por hora** y **no** paga por pieza ya que los empleados de la Compañía no producen unidades a base individual y no se da la promesa de pagar en un sistema de pieza por unidad (por ejemplo, un pago fijo garantizado por artículo producido). Se toma el esfuerzo del equipo en producir las

unidades, incluyendo el esfuerzo de esos en la cuadrilla quienes no están actualmente cosechando o empacando los cultivos (es decir, conductores de autobús, operador de máquina, fabricantes de cajas). Por consecuencia, la Compañía ni lleva registros de ni paga a los empleados por su producción individual. La Compañía acuerda que cuando el salario de grupo es pagado, la tarifa por hora no será menos que el GHW.

d. **Acuerdo de Negociación Colectiva:** Hasta la fecha en que se presentó esta Orden de Empleo, la Compañía no tiene ningún acuerdo de negociación colectiva en vigor y no tiene empleados representados por ningún sindicato. Por lo tanto, no existen salarios acordados a considerar en virtud de un acuerdo de negociación colectiva aplicable.

e. **Horas Extras:** A los empleados se les pagarán horas extras a una tasa del 150 por ciento del GHW para el trabajo después de 8.0 horas regulares trabajadas en cualquier día laboral y / o después de 40 horas regulares trabajadas por semana de pago de conformidad con la Orden 14 de Salarios Industriales de California.

f. **Salario de horas extras:** Las horas extraordinarias se pagan a razón de una vez y media el salario base al salario de $29.63, y $39.50 por tiempo doble (es decir, el doble de la tarifa regular del empleado para todas las horas trabajadas más de ocho (8) en el séptimo (7) día de trabajo consecutivo en la semana laboral).

g. **Primera Semana de trabajo Garantizada:** La Compañía puede requerir que los empleados referidos por la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (oficina que tiene la orden de empleo) realicen trabajo alternativo si la garantía es invocada. Trabajo alternativo puede incluir cualquier trabajo disponible (por ejemplo, deshierbe con azada de mango largo, eliminar escombro, barrer, asistencia en la vivienda, pintar, limpieza general, etc.). El salario por hora para los propósitos de la garantía de la primera semana es de $19.75.

Si el empleado falla en confirmar la fecha de comienzo de empleo con la oficina asignada con la orden de trabajo entre 5 y 9 días laborales antes del día en que se le necesite, el empleado será descalificado de esta garantía.

Garantía de los ¾ : Para los fines de esta garantía, un día laboral significará 7.0 horas, de lunes a viernes, y excluirá cualquier sábado, domingo y día festivo federal (no trabajado). Para los fines de la garantía ¾, la tasa salarial garantizada será $19.75/hora.

Si la Compañía no ofrece al empleado la cantidad de trabajo requerida bajo esta garantía, la Compañía le pagará al empleado la cantidad que el empleado habría ganado si el empleado hubiera trabajado por el número garantizado de días laborables. Al determinar si se ha cumplido esta garantía de empleo, la Compañía contará todas las horas de trabajo realmente realizadas (incluidas las horas más de 7 (incluidos los períodos de descanso remunerados), de lunes a viernes, y todas las horas trabajadas los sábados, domingos y

feriados federales), todas las horas de capacitación y orientación (es decir, durante la temporada y en preparación para la temporada de cosecha) todas las horas adicionales pagadas y no trabajadas (por ejemplo, feriados reconocidos por la Compañía y ausencia por enfermedad), todos los fondos discrecionales pagados más allá de lo que se requiere legalmente (por ejemplo, pagos BHW por encima del GHW, Bono de incentivo de producción grupal, Bono de servicio de fin de temporada, Bono de incentivo de fin de temporada, y cualquier hora de trabajo ofrecida que el empleado no trabaje, siempre que dichas horas ofrecidas no se trabajen y se muestren en el empleado talón de pago.

La Compañía satisfará la garantía del 75% cuando las ganancias totales y todos los fondos discrecionales como se describieron anteriormente igualen o excedan el pago total requerido al multiplicar el total de horas garantizadas por el AEWR de California.

Si el empleado abandona voluntariamente el empleo antes del final del período de empleo, o es despedido por una razón justificable, el empleado no tiene derecho a la garantía establecida anteriormente.

h. **Otras Ausencias y Días Festivos Pagados:**

1. Ausencia por Luto

a) La Compañía proporciona hasta 3 días de ausencia por luto para hacer arreglos funerarios y para atender el funeral de un miembro inmediato de la familia (padre, madre, hijo, hermano, hermana, esposo o esposa, suegra, suegro, cuñado, cuñada, abuelo, abuela o nietos).

b) Empleados con estatus de Empleado Temporal o Empleado Anual tiene derecho a recibir hasta 3 días de pago en conexión con la ausencia por luto. El pago se basa en lo que un empleado habría ganado si hubiera trabajado (hasta un máximo de 7.0 horas al BHW); siempre y en la medida que el día o los días en que se tomó la ausencia por luto caigan dentro de la semana laboral regular programada, se otorgará un día adicional de ausencia y pago si se requiere un viaje de una vía de más de 300 millas. Si se requiere más tiempo, se debe arreglar mediante un permiso de ausencia no pagado aprobado por la Compañía, ese permiso de ausencia no se pagará. La Compañía requiere un certificado de defunción u otra evidencia de muerte.

c) Junto con lo anterior, la Compañía proporciona un total combinado de hasta 5 días de ausencia por luto a los empleados calificados con no menos de 30 días de empleo bajo la nueva ley de luto de California. El tiempo adicional no es pagado, pero el empleado puede usar su ausencia por enfermedad disponible a su elección.

2. Ausencia para Actuar como Jurado o Testigo

a) Todos los empleados calificados que proporcionan aviso razonable a su supervisor pueden ser disculpados del trabajo para actuar como jurado o como testigo en una acción legal. Si tiempo de trabajo permanece después de cualquier día de selección de jurado o de servicios de testigo, se anticipa que el empleado regresará a trabajar por el resto del día de trabajo. Empleados con estatus de Empleado Temporal o Empleado Anual y han trabajado a lo menos 5 días durante las 2 semanas antes de la semana en que el empleado actúa como jurado o testigo tiene derecho a recibir pago por actuar como jurado o testigo en conexión con tal servicio civil. Un empleado calificado será pagado por sus días de ausencia donde actúan como jurado o testigo, excepto en una acción legal entre el empleado y la Compañía, a un máximo de 5 días a menos que más días sean autorizadas por la Compañía, al BHW.

b) Servicio de jurado o testigo será computado usando el BHW por las horas que él o ella hubiera sido pagado hasta 7.0 horas si el empleado hubiera trabajado para la Compañía por cada día (o porción de este) de tal servicio. Cualquier pensión de millaje, tarifa por servicio de jurado o testigo, etc., pagado por el tribunal deben ser retenidos por el empleado. Empleados que son elegibles para pago de servicio de jurado o testigo deben presentar a la Compañía una copia del citatorio judicial, emplazamiento, u otro documento del tribunal que obliga al empleado a presentarse para servicio de jurado o testigo en cuanto es recibido. Prueba de servicio podrá ser necesario para presentar a la Compañía después de terminar servicio de jurado o de testigo.

c) El servicio de jurado o testigo no se pagará si el empleado o cualquier miembro de su familia inmediata es la persona acusada

3. Días Festivos

a) La Compañía observa seis días festivos pagados por año. Los días festivos serán día de los Caídos, Cuatro de Julio, día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, Navidad, y Año Nuevo.

1. Elegibilidad para pago de días festivos comienza después de completar el periodo de introducción de empleo por el empleado de Nuevo Ingreso. El periodo de introducción consistirá de por lo menos 30 días calendarios de empleo con la Compañía.

2. Para ser elegible para el pago de días festivos, el empleado: (a) no deberá ser un interno, (b) deberá trabajar si es programado para trabajar, si el día festivo se observa, y (c) deberá trabajar los días

programados tanto inmediatamente antes y después del día festivo, a menos que unas vacaciones programadas o autorizadas sean aprobadas con antelación por el supervisor del empleado. Una ausencia autorizada generalmente consiste de una ausencia de 5 días calendarios después del día festivo pagado a menos que sea aprobado por la compañía. Nota: Los empleados de baja por enfermedad antes, después o durante el día festivo reconocido (si el trabajo se realiza en el día festivo) pueden ser elegibles para la ausencia por enfermedad pagados de acuerdo con la póliza de la Compañía, pero no el pago de días festivos.

3. Pago por días festivos para empleados elegibles deberán ser 7.0 horas del BHW del empleado.

4. Un empleado requerido a trabajar en un día festivo pagado, deberá recibir 1 ½ tiempo de su BHW, más el pago del día festivo tal como se expone en el párrafo III.a.3 arriba.

5. Sólo se deberá pagar una prima por exceso de tiempo por las horas trabajadas en un día festivo en el BHW aplicable.

6. Los días festivos podrán ser observados en el día en el que caen, incluyendo sábados y domingos a menos que la Compañía elija en reconocer el viernes o lunes anterior en vez de las observaciones de días festivos en fin de semana. Por ejemplo, si Navidad cae en domingo, la Compañía podrá observar la Navidad el Domingo y pagar a cada empleado elegible no-exento 7.0 horas según la base de la tarifa por hora (BHW) del empleado por ese día. Sin embargo, tomen nota que las 7.0 horas de pago del día festivo no se consideran en el cálculo de una prima de horas extras por la semana en el cual será pagado. Únicamente horas actuales trabajadas se cuentan hacia el cálculo de la prima de horas extras.

7. La Compañía no deberá requerir que un empleado trabaje en días festivos federales reconocidos los cuales no son reconocidos por la Compañía durante el periodo de contrato incluyendo Día de los Veteranos y Día de los Presidentes.

b) Además de los días festivos pagados al salario normal indicados arriba, si un empleado realiza trabajo en cualquiera de los siguientes días, se le pagará a la tasa de una vez y media su BHW aplicable por todas las horas trabajadas: Día de los Presidentes, Día de los Veteranos y los domingos.

i. **Deducciones de Salario:**

Las siguientes deducciones se harán del pago del empleado: FICA (si es aplicable); retención de impuestos Federales (si procede); retención de impuestos estatales y/o locales (si corresponde); recuperación de cualquier perdida a la Compañía debido a daños o perdida de equipo, vivienda o sus muebles (más allá del desgaste normal) causados por actos deshonestos o deliberados, o negligencia grave del empleado; y deducciones autorizadas por el empleado por escrito (si es aplicable) (por ejemplo, prima por seguro médico; anticipos de pago por adelantado). Ninguna deducción, excepto esas requeridas o permitidas por ley, será hecha las cuales disminuyan las ganancias del trabajador, por cualquier periodo, por debajo del salario mínimo establecido por la ley federal o estatal.

j. **Compensación del trabajador:**

Todos los empleados están cubiertos por el seguro de compensación para trabajadores de acuerdo con las leyes de California. Este seguro cubre lesiones o enfermedades que surjan de o en el curso del empleo. La Compañía asegura que su Seguro de Compensación para Trabajadores seguirá siendo válido durante todo el período del contrato H-2A.

La cobertura de seguro de la Compañía es proporcionada por Everest Premier Insurance Co. El número de póliza es: RM1WC00123-241. La póliza entra en vigor a partir del 01/07/2024 y vence el 01/07/2025.

La Compañía además asegura que los empleados pueden ser asignados tareas modificadas / ligeras como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Las actividades de trabajo modificado/ligero se proporcionarán de acuerdo con la capacidad del empleado de acuerdo con las restricciones establecidas por el centro médico tratante de conformidad con la ley estatal.

k. **Impuestos del Seguro de Desempleo:**

La Compañía está sujeta a pago de impuestos de seguro de desempleo (si aplica) conforme a las leyes federales y de California con respecto al empleo cubierto por este contrato.

ARTÍCULO B. REQUISITOS MÍNIMOS DE EMPLEO

Educación: diploma/título estadounidense mínimo que se requiere: Ninguno
Experiencia laboral: número de meses requeridos: 0
Entrenamiento: número de meses requeridos: 0
Requisitos básicos del trabajo (marque todos los que correspondan):

[] Requisitos de certificación/licencia
[] Requisitos de conductor

[] Verificación de antecedentes penales
[X] Detección de drogas
[X] Levantar o cargar 66 libras
[X] Expuesto a temperaturas extremas
[X] Empujar y jalar extensamente
[X] Estar sentado o caminar por largos ratos
[X] Inclinándose o agachándose con frecuencia
[X] Movimientos repetitivos

Supervisión: ¿este puesto supervisa el trabajo de otros empleados?:
[] Sí. Número de empleados que el trabajador supervisará: ____
[X] No

Información adicional sobre los requisitos del trabajo:

Especificaciones Generales:

El empleado debe estar de pie, sentarse, agacharse, doblarse, estirarse, levantar y cargar artículos que pesan hasta 66 libras en el curso del desempeño de las actividades requeridas. Los empleados deben de escuchar, entender, y seguir instrucciones de los jefes de fila, mayordomos, supervisores y gerentes de la Compañía.

Se espera que los empleados ayuden a mantener las áreas de trabajo y propiedad de la Compañía en buenas y limpias condiciones al no tirar basura o en ninguna manera deliberada, desfigurar la propiedad de la Compañía.

Los períodos de descanso y comida deben tomarse en las áreas asignadas por razones de seguridad alimentaria, a menos que el empleado elija un descanso o un período de comida fuera del sitio.

El trabajo se realiza en campos abiertos y pueden implicar la exposición al lodo, polvo, viento, calor, frío, y otros elementos naturales. Las temperaturas pueden variar desde los 30 grados Fahrenheit hasta más de 100 grados Fahrenheit durante el periodo de empleo. Los empleados deben venir preparados con ropa limpia y calzado apropiado para las condiciones ambientales y de trabajo descrita.

El trabajo puede implicar la exposición al polen de las plantas, insectos, víboras, roedores, plantas nocivas y/o materiales de plantas que han sido tratadas con insecto y/o rociadas para el control de enfermedades. La Compañía cumplirá con todas las normas de protección a los trabajadores y restricciones aplicables a pesticidas y otros químicos. También se requiere que los empleados cumplan con todas las normas aplicables de protección al trabajador según sea comunicado por los mayordomos, supervisores y gerentes.

Las asignaciones diarias de trabajo individual serán hechas por, y a la sola discreción de, la Compañía como dicten las necesidades de operación de cosecha. Los empleados deben de

desempeñar el trabajo asignado, y trabajar en el sitio del campo y la estación asignada de trabajo, y no podrán cambiar las asignaciones o estaciones de trabajo sin la autorización específica de un supervisor de la Compañía. Los empleados pueden ser reasignados a una estación de trabajo diferente en varios momentos durante el día de trabajo y/o en diferentes días.

Tanimura & Antle se esfuerza para producir un producto de calidad superior. Este es un negocio exigente y competitivo. Se espera producto de alta calidad y es exigido por nuestros clientes. El trabajo descuidado o inapropiado no puede ni será tolerado.

Términos y Condiciones Adicionales de Empleo

Todas las reglas de seguridad, buenas prácticas agrícolas, e instrucciones deben de ser observadas meticulosamente durante todo el día laboral. Todas las reglas y pólizas de Tanimura & Antle deben de seguirse, a tal punto que no estén en conflicto con las disposiciones de esta Orden de Empleo y/o los reglamentos H-2A del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Se le proporcionará una copia de las reglas y pólizas aplicables a cada trabajador en o antes del primer día de trabajo, que incluye un Acuerdo de Solución de Disputas (conocidas por sus siglas en ingles DRA) delineando los procedimientos a seguir en elevar las preocupaciones para buscar su pronta resolución, con la opción de arbitrar las cuestiones no resueltas; se proporcionará el DRA a los empleados con una copia del Contrato/Orden de Empleo H-2A. El DRA no impide que el Empleado presente reclamos ante las oficinas del Centro de Empleos de América de California (conocidas por sus siglas en ingles AJCC) bajo el Sistema de Quejas de Servicios de Empleo. Todo empleado que ejerza derechos bajo la ley o bajo el DRA está protegido contra represalias por parte de cualquier miembro del equipo de gerencia de la Compañía (por ejemplo, por presentar un reclamo administrativo a través del AJCC o presentar un reclamo mediante arbitraje, independientemente del resultado). En apoyo de nuestro objetivo de ser más ambientalmente consciente, los empleados de regreso (tanto extranjero como doméstico), sólo se les otorgarán las pólizas nuevas y actualizadas desde la última fecha de empleo, aunque se proporcionarán todos los documentos legalmente requeridos. El no cumplir con las pólizas de la Compañía y/o de cumplimento de las expectativas resultará en la aplicación de los procedimientos de disciplina, hasta e incluyendo la terminación.

No se permiten a personas llevando a cabo actividades prohibidas por la ley en las instalaciones, sitios de trabajo o vivienda de la Compañía. No se permitirán personas que no trabajen para la Compañía en los lugares de trabajo o en propiedad de la Compañía sin permiso de la Compañía, a menos que esté expresamente autorizado por la ley (por ejemplo, de acuerdo con las reglas de acceso establecidas por la Ley Nacional de Relaciones Laborales o Ley de Relaciones Laborales Agrícolas) o según lo autorizado por las Reglas de Ocupación de Vivienda. Es muy importante que niños no trabajadores no estén presentes en lugares de trabajo o sus sitios adyacentes, ni dejarlos en vehículos en o adyacentes al lugar de trabajo, ni en viviendas proporcionadas por la Compañía durante el día laboral o pasada las horas de toque indicadas en las Reglas de Ocupación de Vivienda y reglamento aplicables. Los empleados que lleguen al trabajo con hijos no trabajadores u otras personas que no trabajen para la Compañía, serán regresados a casa.

Los empleados no deben reportarse a trabajar, entrar al lugar de trabajo, o desempeñar servicios mientras estén bajo la influencia o hayan consumido alcohol, o cualquier otra sustancia ilegal. Los empleados no deben de reportarse a trabajar o desempeñar servicios mientras estén bajo la influencia o impedidos por drogas recetadas, medicamento u otras sustancias que puedan afectar en alguna manera adversa su estado de alerta, coordinación, respuesta de reacción o seguridad. La Compañía puede requerir que el empleado se someta a una prueba de droga/alcohol, posterior a la contratación, al costo de la Compañía, por sospecha razonable, o si el nombre del empleado es seleccionado al azar en conjunto con la Póliza de Abuso de Sustancias de la Compañía (es decir, para empleados en puestos sensibles para la seguridad tales como montacarguista y tractorista).

La Compañía proporcionará las herramientas y equipo necesarios para desempeñar todos los deberes requeridos sin costo al empleado. El empleador no hará ninguna deducción del salario o requerirá ningún reembolso de un empleado por cualquier escasez de dinero, rotura, reparo, reemplazo y/o pérdida de equipo, a menos que tal escasez, rotura, reparo, reemplazo, o pérdida sea causada por un acto deshonesto o deliberado, o por la negligencia grave del empleado.

Se espera que los empleados cumplan con todas las disposiciones de esta Orden de Empleo y los reglamentos de trabajo, pólizas y procedimientos de la Compañía y que desempeñen todas y cada una de las tareas asignadas de manera personal y eficiente. Al no hacerlo, el empleado estará sujeto a los procedimientos disciplinarios de la Compañía.

TERMINACIONES: Los empleados pueden ser terminados con notificación al Departamento de Trabajo si el empleado: (a) rechaza sin razón justificable de realizar el trabajo para el cual fue reclutado y empleado; (b) rechaza seguir las reglas de trabajo o de hospedaje; (c) comete actos serios de mala conducta; (d) finge estar enfermo o de otra manera rechaza trabajar de acuerdo a las direcciones o de otra manera es obviamente incompetente para realizar el trabajo; (e) puede físicamente pero no demuestra la buena voluntad de realizar el trabajo necesario; (f) no puede desempeñar al mismo nivel de producción que otros empleados que realizan la misma tarea; (g) es grosero con sus compañeros o miembros de la gerencia; o (h) tiene otros problemas relativos al trabajo.

Cualquier ausencia sin justificación por el empleado será considerada como una razón relativa al trabajo para acción disciplinaria y cinco (5) ausencias consecutivas del trabajo sin permiso serán consideradas como abandono automático de empleo y/o motivo para la terminación de trabajado sin oportunidad de ser recontratado. Los empleados que no asistan a las orientaciones previas a la temporada programadas, sin avisar a la Compañía y sin un motivo justificado corren el riesgo de ser despedidos y que sus plazas sean cedidas a otros.

ARTÍCULO C. INFORMACIÓN SOBRE EL LUGAR DE EMPLEO

La cosecha se llevará a cabo en varios campos en y alrededor de los condados de Monterey y San Benito, California y consisten en un área de empleo prevista como se define en 20 CFR §655.103(b). Específicamente, el trabajo se completará en las siguientes ubicaciones que son

propiedad de u operadas por la Compañía y están ubicadas en y alrededor de Salinas, California. Consulte los mapas adjuntos para las ubicaciones de los campos de cosecha junto con los lugares identificados por latitud y longitud.

Ubicaciones de los sitios de trabajo:

No	Nombre del rancho y las coordenadas geográficas	Ciudad	Estado	Codigo Postal	Condado	Enlace
1	Abrams 36.59581970437706, -121.54028199003035	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/5aRw6upK5UCk6KtU6
2	Bardin 36.671271046258646, -121.70467295205414	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/1GwE1L2NPfyrn6eDA
3	Blair 36.36717867764225, -121.27293614181251	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Rj38s1uDijZRDF1v9
4	Bungard 36.65642730924238, -121.73021274585359	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/xNWe36ccZ7H39j4J9
5	Chap Foster 36.63568199072236, -121.67232361056459	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/xPN24fzmTDM99mTj8
6	D1-Jensen 36.90946179069103, -121.7281404899802	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ewav8vJWJMQQvFcT8
7	D3-Jensen 36.670114802884136, -121.69315791508988	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/5QL76WaFdcznstrH7
8	Firestone 36.61410077181436, -121.57747728037302	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aiao7sdfTNxAisTi8
9	Freyer 36.43488608010767, -121.3442361668041	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DhposuEkM5u5Jv42A
10	Gubser Ranch 36.96466178220132, -121.51457108071187	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/HR9tjxxVwiav3ZPCA
11	Knight 36.746379088443426, -121.74637203228384	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aF2Gv9KGMapPmV6Y9
12	Midway 36.70820466951577, -121.73539157893693	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/pNJkdBkkTdtwsJpV8

13	Nevins Ranch 36.29496306981525, -121.28099319673608	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/YE5fcCqMKoQzmSLw6
14	Orch Rd. 36.94266368936183, -121.37653634548208	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/cDHxHPFX4xuWWAYQ7
15	Orcutt 36.72606355055278, -121.73894385463267	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aS8ELRJD7sQfsC2U6
16	Pedrazzi Home 36.56341338774229, -121.55984475200583	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qs9qcASgSBhzjxu57
17	Pieri 36.72517359537404, -121.72924032972261	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/2erMWhW7zuKR2rnA8
18	Pozzi 36.603397803288075, -121.60893649296816	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/mxmNBm2qNBctw13B9
19	Salmina 36.69352151490225, -121.69331103267159	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/67AbUZyLTnBzwcuo8
20	Sciaroni 36.36009909062249, -121.27993469136652	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/npyYjuMwcPFnvXxs7
21	Secondo 36.60546665765243, -121.60012122858078	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/dmxR2NBXCu1ep2vW6
22	Spiegl 36.7271705328404, -121.74341026671856	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/2Tfd3E5Y6VJSXJP39
23	Spreckels 36.630974977177715, -121.64291194140822	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/BLCV69g16oHqqeDU8
24	Uchida 36.61934641559295, -121.49136169301767	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/jfQYS1Do4F5Bb2Jy6
25	Wing 36.5878147235597, -121.50680668940312	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ZDXMsGGfdsnAtcJM6
26	WR 36.87114679802875, -121.42964329416078	Salinas	CA	93908	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Whb4SKnz4iXQiwV49

ARTÍCULO D. INFORMACIÓN SOBRE LA VIVIENDA

La Compañía ofrecerá vivienda, incluyendo mantenimiento y servicios públicos sin costo alguno, a los empleados reclutados desde fuera de la distancia de viaje diaria normal, los cuales no podrán regresar a sus lugares de residencias diariamente. En esta región metropolitana, la distancia normal de viaje diario es de aproximadamente 65 millas desde Salinas, California. Esta vivienda estará disponible durante todo el contrato.

Ubicaciones de las viviendas:

Spreckels Crossing
121 Spreckels Blvd.
Spreckels, CA 93908

Unidades totales: 98
Ocupación total: 700
Tipo de vivienda: Proporcionado por el empleador
Identifique la entidad que determinó que la vivienda cumple con todos los estándares aplicables: Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA, por sus siglas en inglés), Otra autoridad estatal

Spreckels Crossing está disponible para la duración del contrato. El transporte de ida y vuelta al trabajo está disponible desde la ubicación de la vivienda para el trabajo descrito en este contrato.

La vivienda en Spreckels Crossing está ubicada en departamentos propiedad de la Compañía, que cumplen con los estándares de vivienda exigidos por el DOL dentro de los estatutos, regulaciones y códigos federales aplicables. Todas las viviendas se encuentran en Salinas, California.

Todas las unidades de vivienda cuentan con cocinas. Están totalmente amuebladas por la Compañía e incluyen camas, colchones, ropa de cama, almohadas, ropa blanca y toallas, cómoda con candado o casilleros verticales para la ropa. Toda la vivienda dispone de cocinas completas y equipadas con batería de cocina, cubiertos para comer, platos, y otros artículos incidentales consideradas convenientes por la Compañía a su entera discreción para aquellos en su vivienda de empleado, etc. Todas las unidades de vivienda, con cocinas, tendrán en donde sea posible sofás y televisiones con mueble.

Lavabos para lavar la ropa con áreas para secar ropa están disponibles de forma gratuita en todas las viviendas. Además, instalaciones de lavandería con lavadoras y secadoras están disponibles en la vivienda en Spreckels Crossing para su uso a elección y costo del empleado.

Los empleados que quieren vivienda serán asignados vivienda en las viviendas identificadas anteriormente, a la discreción del empleador, teniendo en cuenta la preferencia del empleado.

Las viviendas proporcionadas por la Compañía deberán estar limpias y cumplir con las normas de vivienda aplicables cuando se pongan a disposición para su ocupación y se mantendrán de acuerdo con las normas aplicables durante el período de ocupación en la medida practicable.

Los empleados que ocupen las viviendas proporcionadas por la Compañía serán responsables de mantener sus áreas de vida de forma ordenada y limpia, en cumplimiento de todas las normativas federales, estatales y locales aplicables en materia de vivienda agrícola, y en cumplimiento de las "Normas de Ocupación de Viviendas" de la Compañía, de las que se proporcionará una copia en el momento de la asignación de la vivienda. El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la expulsión de la vivienda y el despido.

Los costos razonables de reparación de daños, distintos de los causados por el desgaste normal, se deducirán de los ingresos de los empleados que hayan sido responsables de daños intencionados o negligentes a la vivienda o al mobiliario. Tanimura & Antle Fresh Foods Inc. no efectuará ninguna deducción del salario ni exigirá ningún reembolso a un empleado por cualquier rotura o daño a la vivienda o a su contenido, o por la pérdida del equipo, a menos que pueda demostrarse que dicha rotura, daño o pérdida ha sido causada por un acto deshonesto o intencionado, o por la negligencia grave del empleado.

El alojamiento se ofrece **únicamente a los empleados**. No se proporcionará alojamiento a los no empleados. A las empleadas se les ofrecerá una vivienda con dormitorios y baños compartidos únicamente con otras empleadas. Las zonas comunes de la vivienda pueden ser compartidas con hombres.

El correo destinado a los empleados deberá dirigirse al empleado a la dirección de la vivienda asignada al empleado, o al trabajador a cargo de Tanimura y Antle Fresh Foods, Inc., 121 Spreckels Blvd, Salinas, California 93908. En caso de una emergencia únicamente, el empleado ocupando la vivienda proporcionada por la Compañía podrá ser contactado llamando a Tanimura y Antle Fresh Foods, Inc. al 831-455-3663 y dejando recado.

Vivienda Familiar:

Conforme al reglamento, se proporcionará vivienda a familias que lo soliciten y únicamente si es la practica predominante en el área del empleo previsto. ***No* es la práctica en los condados de Monterey, California proporcionar vivienda a familias.**

Empleados elegibles para la vivienda proporcionada por la Compañía podrán elegir su propia vivienda al costo del trabajador. La elección de vivienda del empleado se realiza durante el proceso de contratación y se registra por escrito, ya sea por el trabajador o por la Compañía de acuerdo con la comunicación verbal del trabajador/solicitante del mismo. Los trabajadores elegibles para la vivienda proporcionada por el empleador podrán optar en proporcionar su propia vivienda a expensas del trabajador. **Dicha elección debe ser por escrito.** Los trabajadores elegibles para la vivienda proporcionada por el empleador que eligen en proporcionar su propia vivienda podrán retirar dicha elección hasta el 50% del período de

empleo y al hacerlo se proporcionará vivienda por parte del empleador como se establece en la presente Orden de Acreditación. Un trabajador que decide proporcionar su propia vivienda y posteriormente retira dicha elección no podrá volver a elegir a proporcionar su propia vivienda durante la misma temporada de trabajo.

La Compañía no asume responsabilidad alguna por la vivienda arreglada por los empleados por su cuenta. La Compañía no proporcionará subsidio de vivienda ni asistencia a los empleados elegibles para la vivienda proporcionada por la Compañía que elijan proporcionar su propia vivienda. A los empleados que elijan proporcionar su propia vivienda no se les ofrecerá transporte diario de ida y vuelta al lugar de trabajo, los puntos de recogida previamente designados (si los hay), y / o transporte hacia y desde las tiendas, desde su vivienda seleccionada. ubicación. Dichos empleados deberán proporcionar su propio transporte de ida y vuelta al lugar de trabajo o decidir proporcionar su propio transporte de ida y vuelta a los puntos de recogida previamente designados para viajar en autobús gratuito de ida y vuelta a los puntos de recogida previamente designados a los campos donde van a estar trabajando como se indica a continuación, el transporte proporcionado por la Compañía desde los puntos de recogida previamente designados es puramente voluntario para el empleado y se proporciona a discreción de la Compañía, sin costo alguno. No se requiere que ningún empleado viaje en el autobús de la Compañía. Los empleados que eligen viajar en el autobús de la Compañía deben anticipar que su viaje en autobús puede incluir varias paradas (por ejemplo, en los puntos de recogida en el camino para recoger el equipo de campo que no se puede cargar antes o por otros motivos justificables). Los empleados deben saber que los horarios de recogida se seleccionan para que los empleados puedan ser recogidos y transportados al campo para llegar a la hora de inicio programada, cuando normalmente comenzará el pago de los salarios.

No se crea derechos de arrendamiento en la vivienda de la Compañía con su oferta de vivienda proveída durante el empleo. Los empleados reciben una licencia de ocupación durante su empleo. La Compañía retiene posesión y control del terreno en todo momento. Los empleados alojados bajo los términos de esta Orden de Empleo deberán desocupar la vivienda inmediatamente al terminar el empleo.

En respuesta a las solicitudes de vivienda más económica por los empleados que no son elegibles para la vivienda gratuita H-2A proporcionada por la Compañía (por ejemplo, porque viven dentro de las distancias de viaje diario para el trabajo, o realizan trabajos fuera del contrato H-2A) o por los que eligen no residir en la vivienda gratuita H-2A proporcionada por la Compañía (por ejemplo, porque quieren vivir con su pareja/esposo/esposa), la Compañía está *considerando* facilitar la disponibilidad de unas unidades de alquiler. Si es así, sería aparte de toda la vivienda gratuita que la Compañía está obligada a obtener y proporcionar bajo este contrato H-2A, y sería necesario pagar renta.

ARTÍCULO E. PROVISIÓN DE COMIDAS

Describa <u>cómo</u> el empleador proporcionará a cada trabajador 3 comidas al día o proporcionará instalaciones de cocina gratuitas y convenientes:

Toda la vivienda proporcionada por la Compañía para los empleados H-2A está ubicada en Salinas, California **cuenta con cocinas**. No se proporcionan comidas. Todo el alojamiento tiene los servicios públicos pagados.

La Compañía proporcionará a los empleados transporte voluntario gratuito para la compra de provisiones y/o asegurará que los empleados tendrán acceso a transporte para la compra de comestibles por lo menos una vez a la semana en horarios designados.

No se proporcionan cocinas ni comidas a los empleados que no ocupen la vivienda proporcionada por la Compañía.

El empleador:

[X] NO cobrará a los trabajadores por comidas
[] SÍ cobrará a cada trabajador por comidas la tarifa de $__.__ al día, si las comidas son proporcionadas.

ARTÍCULO F. TRANSPORTE Y SUBSISTENCIA DIARIA

La Compañía se compromete a proporcionar los siguientes beneficios de transporte y subsistencia diaria a los trabajadores elegibles.

Describa los términos de y arreglos para el transporte diario que el empleador proporcionará a los trabajadores:

La Compañía ofrecerá transporte sin costo alguno a los empleados ocupando la vivienda proporcionada por la Compañía hacia el lugar de trabajo y de regreso diariamente. La Compañía podrá ofrecer transporte gratuito a los empleados que viajan diariamente al trabajo y a los empleados que elijan no ocupar la vivienda proporcionada por la Compañía desde uno o más puntos pre-seleccionados para recoger a personas de ida y vuelta al sitio de trabajo diariamente. Todo el transporte diario de ida y vuelta al sitio de trabajo, cuando se ofrece, es únicamente para la conveniencia de los empleados, y **no es requerido que los trabajadores utilicen dicho transporte**. Los empleados son libres de proveer su propio transporte de ida y vuelta trabajo (e.g., carro compartido con un familiar o amigo, tomar un Uber o Lyft). El tiempo de viaje en el transporte proporcionado por la Compañía de ida y vuelta al trabajo no es compensable.

Los trabajadores serán transportados en los siguientes vehículos: en uno de los 58 autobuses Blue Bird, cada uno con capacidad para transportar a 48 pasajeros, más el conductor. Capacidad total de pasajeros: 2,784; capacidad total con los choferes de autobús: 2,842. Los trabajadores son recogidos en el lugar de la vivienda y los puntos designados de recogida, y transportados al lugar de trabajo. Al final de la jornada laboral, los trabajadores son transportados desde el lugar de trabajo hasta el lugar de la vivienda o puntos de devolución.

Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que no ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria del trabajador del lugar de trabajo del empleador a tal lugar posterior de trabajo, el empleador inicial debe proveer de dichos gastos. Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria del lugar de trabajo del empleador inicial al lugar de trabajo de tal empleador posterior, el empleador posterior debe proporcionar o pagar dichos gastos. El empleador inicial no se libera de su obligación en proporcionar o pagar el transporte de regreso y de la subsistencia si un trabajador H-2A es desplazada como consecuencia del cumplimiento del empleador con la regla del 50 por ciento, como se describe en la sec. 655.135(d) de esta subparte con respecto a las referencias hechas después de la fecha de necesidad del empleador.

Describa los términos de y arreglos para proveer a los trabajadores de transporte (a) al lugar de empleo (i.e., entrante) y (b) desde el lugar de empleo (i.e., saliente):

Transporte de Entrada y Salida: Las siguientes disposiciones referentes a la provisión o reembolso por transporte entrante y de regreso y subsistencia se aplican únicamente a personas reclutadas desde fuera de la distancia normal de viaje diario al trabajo.

Para los empleados que completan el 50 por ciento del período de trabajo y viven fuera de la distancia de viaje normal, la Compañía le reembolsará al empleado los costos incurridos por el empleado por el transporte y la subsistencia razonable desde el lugar desde el cual el empleado vino a trabajar para la Compañía (es decir, la ubicación de reclutamiento) al lugar de empleo. Para los trabajadores estadounidenses que vienen a trabajar con el empleador desde más allá de una distancia razonable de viaje diario, el Empleador les reembolsará dichos costos o se los adelantará si los adelantó a los trabajadores H-2A.

A pesar del lenguaje anterior sobre el reembolso del transporte entrante al 50% del contrato, el empleador reembolsará el transporte entrante y los costos de subsistencia y visa antes del final de la primera semana laboral, si así lo exige la ley (por ejemplo, la Ley de Normas Laborales Justas y la jurisprudencia aplicable). (i.e., por ejemplo, si un empleado (trabajador estadounidense o H-2A) paga por transporte de entrada y/o subsistencia y dichos costos disminuyen el salario de la primera semana laboral por debajo del salario requerido, el Empleador los reembolsará al empleado antes del final de la primera semana laboral.)

> Para **empleados estadounidenses** (es decir, aquellos que son elegibles y autorizado para trabajar en los Estados Unidos sin necesidad de obtener una visa especial de trabajo, independientemente de que vivan en Estados Unidos o en otros lugares), la Localidad de Reclutamiento se efectuará desde el lugar en que el empleado fue contratado (por ejemplo, el hogar, la oficina de desempleo, la oficina de la Compañía, u otro lugar especificado de reclutamiento en el momento de la contratación). Para los empleados estadounidenses que continúen trabajando la temporada con la Compañía en sus diferentes ubicaciones geográficas, los costos deberán ser rembolsados por la última ubicación de trabajo al siguiente lugar de trabajo.

Los empleados cuyos lugares de reclutamiento están en y alrededor de Salinas, California u otro lugar dentro de una distancia normal viaje desde Salinas, California, no serán elegibles para los reembolsos de viajes o subsistencia.

Para **empleados que no son de los Estados Unidos** (es decir, aquellos que requieren una visa H-2A para trabajar para la Compañía en los Estados Unidos), el proceso de contratación extranjera es intrínsecamente diferente debido a los requisitos de la solicitud necesaria de visado. Por lo tanto, la Localidad de Reclutamiento para empleados que no son de los Estados Unidos deberá ser una de las siete Localidades de Proceso en México de conformidad con la elección del solicitante: (1) Mante, Tamaulipas, (2) Guanajuato, Guanajuato, (3) Chihuahua, Chihuahua, (4) Oaxaca, Oaxaca, (5) Culiacan, Sinaloa, (6) San Quintin, Baja California, y (7) Tijuana, Baja California. Para empleados no-estadounidenses que regresan, deberá ser la Localidad de Proceso inicial del empleado a menos que el empleado se haya mudado más cerca y haya comunicado esa información a la Compañía por escrito, en cuyo caso la dirección más cercana deberá ser la ubicación de reclutamiento para ese individuo. En ausencia de tal comunicación por escrito, la Localidad de Reclutamiento nunca será el domicilio del empleado extranjero. Los empleados no-estadounidenses pueden esperar recibir llamadas a sus casas de Labor Mex, Inc. (es decir, el agente de proceso autorizado de la Compañía en México) situados en una de las Localidades de Proceso de la Compañía identificado aquí para notificar a los solicitantes extranjeros que han sido contratados y esta llamada no altera la Localidad designada de Reclutamiento/Proceso para efectos de reembolso.

Entrante: El Empleador proporcionará transporte en autobús o alquilará un carro para que los trabajadores viajen del lugar de reclutamiento a la frontera, sin costo a los trabajadores. Luego el empleador proporcionará un autobús para que los trabajadores viajen de la frontera al lugar de empleo, sin costo a los trabajadores. El empleador reembolsará a los trabajadores por cualquier gasto de viaje adicional razonable. Para los trabajadores estadounidenses que vienen a trabajar con el empleador desde más allá de una distancia razonable de viaje diario, el empleador les reembolsará los costos del transporte entrante y subsistencia o se los adelantará, cuando sea necesario, del lugar de reclutamiento al lugar de trabajo.

Saliente: El Empleador proporcionará un autobús para que los trabajadores viajen del lugar de empleo a la frontera. El empleador también proporcionará transporte para que los trabajadores viajen del lugar de empleo de regreso al lugar de reclutamiento, sin costo a los trabajadores. El empleador reembolsará a los trabajadores por cualquier gasto de viaje adicional razonable. Para los trabajadores estadounidenses que vienen a trabajar con el empleador desde más allá de una distancia razonable de viaje diario, el empleador les reembolsará los costos del transporte saliente y subsistencia o se los adelantará, cuando sea necesario, del lugar de empleo al lugar de reclutamiento.

La subsistencia se reembolsará a la tasa de $15.88 por día sin documentación de gastos, y al costo real hasta un máximo de $59.00 por día (sujeto a la cantidad mínima de 2024) con

documentación de gastos, a menos que sea enmendada por ley y será un monto diferente. Para las comidas en días de menos de un día completo, el reembolso de los gastos de comida con recibo/ticket se limitará a hasta 75% del reembolso máximo por comidas, o $44.25. La suma de reembolso por transporte será el costo del trabajador, pero no mayor al costo cobrado por un transportista común económica y razonable por la distancia implicada.

Si el trabajador acaba el periodo de empleo, la Compañía deberá proporcionar o pagará por el transporte y subsistencia del trabajador desde el lugar de empleo al lugar de donde el trabajador llego para trabajar con la Compañía (es decir, la Localidad de Proceso elegida personalmente por el empleado). Transporte de regreso no deberá ser proporcionado a empleados que voluntariamente abandonan el empleo antes de finalizar el periodo de empleo o el cual se despide por causa justificada. Para los propósitos de este párrafo, el "periodo de empleo" será el periodo desde el primer día de trabajo en el cual el trabajador está en la Compañía listo, capaz, dispuesto y elegible para trabajar, hasta el día final anticipado, o hasta que los servicios del trabajador ya no sean requeridos, el que ocurra primero.

La Compañía deberá ofrecer transporte, sin costo alguno a empleados ocupando la vivienda proporcionada por la Compañía, hacia el sitio de trabajo y de regreso diariamente únicamente para los ocupantes de la vivienda proporcionada por la Compañía. Dicho transporte deberá ser de acuerdo con las leyes y los reglamentos aplicables. El uso de este transporte es voluntario. Ningún trabajador será requerido, como condición de empleo, en utilizar el transporte ofrecido por la Compañía.

Si un número suficiente de empleados capaces, dispuestos, calificados y elegibles son disponibles en una sola localidad para trabajar al mismo tiempo para la Compañía de un lugar fuera de la distancia normal viajada diariamente, la Compañía podrá arreglar transporte y subsistencia a una tasa económica alcanzable para dichos empleados. Gastos de dicho transporte deberán correr por parte del empleado. El costo del transporte entrante y la subsistencia deberán ser reembolsables tal como se expone en esta Orden de Empleo.

En el caso de terminación por razones médicas ocurriendo después de la llegada al trabajo como resultado de empleo, o en el evento de terminación resultando por causa de fuerza mayor, la Compañía deberá proporcionar o pagar los costos razonables de transporte de regreso y subsistencia a la Localidad de Proceso elegido por el empleado y rembolsará al empleado por gastos razonables de transporte y subsistencia incurridos por el empleado para la llegada al lugar de empleo.

En el caso de muerte de un empleado durante el tiempo de trabajo bajo esta Orden de Empleo, los restos del empleado deberán ser devueltos a su residencia de origen permanente sin costo alguno al empleado o a su familia.

No es la práctica actual adelantar el costo de la subsistencia del lugar de reclutamiento/procesamiento al lugar de empleo, por lo que no se adelantarán tales costos.

Empleados al alcance tendrán acceso razonable al empleado para conducir sus actividades de alcance de acuerdo con 20 CFR 653.107.

Cumplimiento con los estándares de transporte: El empleador asegura que todo el transporte proporcionado por el empleador cumplirá con todas las leyes y reglamentos federales, estatales o locales. El empleador acepta proporcionar, como mínimo, los mismos estándares de seguridad de transporte, licencia de conducir de los conductores y seguro de vehículo de acuerdo con los requisitos establecidos en 29 U.S.C. 1841 y 29 CFR 500.105 y 29 CFR 500.120 a 500.128. Si se utiliza un seguro de compensación del trabajador para cubrir el transporte en lugar de un seguro de vehículo, el empleador asegurará que dicha compensación del trabajador cubre todos los viajes o que un seguro de vehículo existe para brindar cobertura para los viajes no cubiertos por el seguro de compensación del trabajador. El empleador acuerda mantener un seguro de daños materiales. 20 CFR 655.122(h)(4).

SALIDA REQUERIDA: Los empleados H-2A deberán salir de los Estados Unidos al completar el periodo de contrato. Si el registro de salida es requerido, la Compañía deberá notificar a los empleados H-2A del registro de salida requerido y el lugar y manera de tal registro.

REGISTROS DE ENTRADA/SALIDA: Los empleados permiten que el empleador y/o los agentes del empleador accedan a los Registros de Entrada/Salida (Formulario I-94) emitidos electrónicamente por la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza.

Durante los viajes descritos anteriormente (transporte de entrada y salida), el empleador pagará o reembolsará las comidas diarias dando a cada trabajador:

a. No menos de $15.88 por día
b. No más de $59.00 por día con los recibos

ARTÍCULO G. INSTRUCCIONES SOBRE CÓMO REFERIR CANDIDATOS / SOLICITANTES Y CONTRATACIÓN

Explique <u>cómo</u> los posibles candidatos pueden ser considerados para empleo bajo esta orden de trabajo, incluyendo la información de contacto verificable del empleador o del representante de personal autorizado del empleador, métodos de contacto, y los días y horas en que los candidatos serán considerados para la oportunidad de trabajo

Los solicitantes deben familiarizarse completamente con las especificaciones del trabajo y los términos y condiciones del empleo en esta Orden de Empleo antes de comunicarse con el empleador o de buscar una referencia. Solo los empleados que cumplan con todos los requisitos para empleo, quienes son capaces, estén dispuestos y calificados para realizar el trabajo, con o sin acomodo razonable, que son elegibles para empleo en los Estados Unidos, y que estarán disponibles en el momento y lugar necesario, deben de comunicarse o ser referidos a la Compañía.

Los solicitantes sin cita previa deben de llevar consigo la documentación de identidad y elegibilidad de empleo, para en caso de que haya una oferta de empleo se pueda completar la documentación de pre-empleo. Toda contratación de empleados domésticos se llevará a cabo desde las oficinas en Salinas, California. Las entrevistas telefónicas o en persona no tendrán costo para los solicitantes/empleados; en otras palabras, los solicitantes / empleados nunca pagan a Tanimura & Antle o sus agentes para ser entrevistados o para asegurar un puesto en la Compañía. Las solicitudes sin cita previa y toda pregunta deberá ser dirigida a:

Dirección:	Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. 1 Harris Road Salinas, California 1.831.455.3663
Horario:	Lunes – Viernes: 8:00 a.m. a 11:00 a.m. (Hora del Pacífico, PST)
Contacto Primario:	Selene Villegas

Las personas también pueden solicitar el trabajo escribiendo a la Compañía o llamando a la oficina de personal de la Compañía en Salinas, California al 831.455.3663, o comunicándose con una oficina de Servicio de Trabajo del estado y solicitando una referencia a la Compañía. Las oficinas que hacen las referencias también podrán mandar las solicitudes por medio de correo electrónico a Selene Villegas al correo electrónico: SeleneVillegas@taproduce.com. El personal del Servicio al Trabajo hará todas las referencias de los solicitantes calificados, elegibles a la oficina de Salinas, California a la dirección arriba mencionada y/o número de teléfono/correo electrónico. Se deberán aceptar llamadas por cobrar solamente del personal del Servicio al Trabajo. No se deberán aceptar llamadas por cobrar hechas directamente por los solicitantes y personas en búsqueda de información sobre el empleo.

Los solicitantes y referidos, que no apliquen en persona, pueden pedir por escrito que se les envié una solicitud de empleo y las cláusulas de empleo requeridas por la ley. Los solicitantes y referidos no se deberán considerar como haber aplicado hasta que la solicitud completada apropiadamente y firmada sea entregada al empleador indicando que el trabajador ha recibido una copia por escrito de las cláusulas de empleo requeridas por la ley del programa de Trabajador Migrante Agrícola de Temporada (o esta Orden de Empleo conteniendo los términos de empleo) tal como lo requiere la ley. La Compañía deberá entrevistar a los solicitantes estadounidenses fuera del área por teléfono y hará compromisos de empleo a los aspirantes calificados y elegibles en ese momento cuando sea posible.

No se deberá considerar que un trabajador ha completado el proceso de empleo, ni se le permitirá empezar a trabajar, ni ocupará vivienda proveída por la Compañía, sin completar toda la documentación de nueva contratación (por ejemplo, un Formulario I-9, Formulario W-4, elecciones de beneficios, etc.) y presentando la documentación requerida de identidad y elegibilidad de empleo dentro el periodo requerido por ley. Aunque no se requiere que la oficina de retención de empleos verifique la documentación de autorización de empleo, el Empleador

solicita que el personal del Servicio de Empleo informe a los solicitantes que se les pedirá que proporcionen una prueba documentada de autorización de trabajo al Empleador.

Los solicitantes extranjeros podrán solicitar empleo en una de las siete Localidades de Proceso (tal como lo prefiera y escoja el individuo solicitando en México) en: (1) Mante, Tamaulipas, (2) Guanajuato, Guanajuato, (3) Chihuahua, Chihuahua, (4) Oaxaca, Oaxaca, (5) Culiacán, Sinaloa, (6) San Quintín, Baja California, y (7) Tijuana, Baja California. La Localidad de Proceso el cual el solicitante escogió se considera como el lugar de donde el solicitante llegó a trabajar para la Compañía (es decir, "Localidad de Reclutamiento" para referencia regulatoria H-2A). Es el único agente de proceso autorizado por la Compañía en México para solicitantes extranjeros. La Compañía no participa activamente en el reclutamiento de extranjeros ya que empleados de regreso generalmente llenan las posiciones abiertas. Al igual que con los solicitantes domésticos, los solicitantes extranjeros pueden solicitar empleo en persona en nuestras localidades en los Estados Unidos o en las Localidades de Proceso arriba mencionadas en México, o por teléfono al 011.52.831.239.6428. Si una solicitud de empleo ha sido aceptada después de completar el proceso de reclutamiento de la Compañía (por ejemplo, después de llenar y someter la solicitud, el haber visto el trabajo que se hará, entrevista posterior) y una oferta condicional de empleo se ha hecho a un trabajador potencial no-Estadounidense, a elección del trabajador potencial no-Estadounidense, las solicitudes de visa en línea se pueden completar ya sea en una Localidad de Proceso según como se define en este documento, o en cualquier otro lugar(es) elegido por el trabajador potencial no-Estadounidense. (**Nota:** Ofertas de empleo fuera de los Estados Unidos son *condicionales* hasta que la visa correspondiente sea otorgada y el solicitante pase la inspección en el puerto de entrada a los Estados Unidos, y completa con éxito una I-9.) Si un trabajador potencial no-Estadounidense opta voluntariamente en completar la solicitud de visa en línea en cualquiera de las Localidades de Proceso identificadas arriba, la Compañía no pagará o reembolsará los gastos de viaje, incluyendo transporte o de subsistencia, incurrido por el empleado potencial no-Estadounidense por viajar de ida y vuelta al lugar de residencia del empleado no-Estadounidense hacia y desde la Localidad de Proceso del solicitante.

No se aceptan llamadas por cobrar a la Compañía. Cualquier persona interesada en comunicarse a la Compañía con preguntas o búsqueda de información sobre la solicitud de empleo debe llamar la oficina de la Compañía en Salinas, California al 831.455.3663.

Número de teléfono para solicitar empleo: +1 831.455.3663
Dirección de correo electrónico para solicitar empleo: SeleneVillegas@taproduce.com
Dirección de sitio web (URL) para solicitar empleo: N/A

TRADUCCIÓN: En caso de conflicto entre las versiones en inglés y en español, la versión en inglés prevalecerá.

** En la medida en que el lenguaje del Formulario ETA-790 esté en conflicto con los reglamentos aplicables, los reglamentos controlan.*

GARANTÍAS DEL EMPLEADOR

Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas H-2A
Formulario ETA-790A

I. Condiciones de Empleo y Garantías para las Órdenes de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas H-2A

En virtud de su firma más abajo, el empleador CERTIFICA su conocimiento y cumplimiento de las leyes y reglamentos federales, estatales y locales relacionados con el empleo, incluyendo las leyes de salud y seguridad relacionadas con el empleo, y certifica las siguientes condiciones de empleo:

1. OPORTUNIDAD DE TRABAJO: El empleador asegura que la oportunidad de empleo identificada en esta orden de empleo es un puesto temporal a tiempo completo que ha sido puesto con la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA, por sus siglas en inglés) en relación con una *Solicitud de Certificación de Empleo Temporal H-2A* para trabajadores H-2A y esta orden de empleo cumple con los requisitos para las ordenes de empleo para obreros/trabajadores H-2A contenidos en 20 CFR parte 653, subparte F y los requisitos dispuestos en 20 CFR parte 655, subparte B. Esta oportunidad de trabajo ofrece a los trabajadores estadounidenses no menos que los mismos beneficios, salarios y condiciones de trabajo que el empleador ofrece, tiene como objetivo a ofrecer o proporcionará a los trabajadores H-2A y cumple con los requisitos contenidos en 20 CFR parte 655, subparte B. Esta oportunidad de trabajo está abierta a cualquier trabajador estadounidense calificado sin importar raza, color, origen nacional, edad, sexo, religión, discapacidad o ciudadanía.

2. NO HAY HUELGA, CIERRE PATRONAL, NI PARO DE TRABAJO: El empleador asegura que esta oportunidad de trabajo, incluyendo todos los lugares de trabajo para los que solicita certificación de empleo agrícola temporal, actualmente no tiene trabajadores en huelga ni cierre patronal en el curso de un conflicto laboral. 20 CFR 655.135(b).

3. VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES: El empleador proporcionará o conseguirá vivienda para los trabajadores H-2A y los trabajadores en empleo correspondiente que no puedan regresar razonablemente a sus domicilios al final del día laboral. Que la vivienda cumple con los estándares aplicables locales, estatales y/o federales y es suficiente para alojar al número de trabajadores especificado y solicitado por medio del sistema de autorización. El empleador proporcionará la vivienda sin costo al trabajador. Cualquier cargo para la vivienda de alquiler se pagará directamente por el empleador al dueño u operador de la vivienda. Si se proporciona alojamiento público o vivienda pública a los trabajadores, el empleador pagará todos los cargos relacionados con la vivienda directamente a la dirección de la vivienda. El empleador acepta que no se deben imponer cargos en forma de depósitos por ropa de cama u otros artículos incidentales relacionados con la vivienda (por ejemplo, servicios públicos) a los trabajadores. Sin embargo, el empleador puede requerir que los daños causados a la vivienda sean reembolsados por el (los) trabajador(es) individual(es) que se encuentre(n) responsable(s), por daños no

resultantes del desgaste normal relacionado con habitación. Cuando es la práctica prevaleciente en el área de empleo previsto y la profesión proporcionar vivienda familiar, el empleador proporcionará vivienda familiar sin costo a los trabajadores con familias que lo soliciten. 20 CFR 655.122(d), 653.501(c)(3)(vi).

Solicitud de Acceso Condicional al Sistema de Autorización Intraestatal o Interestatal: El empleador asegura que la vivienda expuesta en esta orden de empleo estará en cumplimiento con todos los estándares aplicables locales, estatales y/o federales por lo menos 20 días de calendario antes de la ocupación de la vivienda. 20 CFR 653.502(a)(3). El oficial que certifica no certificará la solicitud hasta que el empleador proporcione pruebas de que la vivienda ha sido inspeccionada y aprobada o, en el caso de alojamiento de alquiler o público, de otro modo está en pleno cumplimiento.

4. COBERTURA DE COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR: El empleador proporcionará su cobertura de seguro de compensación del trabajador en cumplimiento con las leyes estatales que cubre lesiones y enfermedades como resultado y en el curso del empleo del trabajador. Si el tipo de empleo por el cual se solicita certificación no está cubierto por o está exento de las leyes de compensación del trabajador del estado, el empleador proporcionará, sin costo al trabajador, un seguro que cubre lesiones y enfermedades como resultado y en el curso del empleo del trabajador que proporcione beneficios por lo menos iguales a los provistos de acuerdo con las leyes de compensación del trabajador del estado por otro empleo comparable. 20 CFR 655.122(e).

5. HERRAMIENTAS Y EQUIPO SUMINISTRADOS POR EL EMPLEADOR: El empleador proporcionará al trabajador, sin cargo ni cargo de depósito, todas las herramientas, provisiones y equipo necesarios para realizar las tareas asignadas. 20 CFR 655.122(f), .210(d), o .302(c).

6. COMIDAS: El empleador ofrecerá a cada trabajador tres comidas al día o proporcionará instalaciones de cocina gratuitas y convenientes a los trabajadores que les permiten preparar sus propias comidas. En el caso de que el empleador proporciona las comidas, la oferta de trabajo debe indicar el cargo, si hay uno, al trabajador por dichas comidas. La cantidad del cargo por las comidas es reglamentada por 20 CFR 655.173. 20 CFR 655.122(g). Cuando un cargo o deducción por el costo de comidas reduzca el salario del trabajador por debajo del salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) en 29 U.S.C. 206, el cargo o deducción debe cumplir los requisitos expuestos en 29 U.S.C. 203(m) de la FLSA, incluidos los requisitos de mantenimiento de registros que se encuentran en 29 CFR 516.27.

   En el caso de los trabajadores dedicados al pastoreo o a la producción de ganado en pastizales, el empleador se compromete a proporcionar a cada trabajador, sin cargo o con cargo a un depósito, (1) tres comidas suficientes al día, o instalaciones de cocina gratuitas y convenientes y una provisión adecuada de alimentos para que el trabajador pueda

preparar sus propias comidas. Para que sean suficientes o adecuadas, las comidas o los alimentos proporcionados deben incluir una fuente diaria de proteínas, vitaminas y minerales; y (2) agua potable adecuada, o agua que pueda ser fácilmente potabilizada y los medios para hacerlo. 20 CFR 655.210(e).

7. TRANSPORTE Y SUBSISTENCIA DIARIA: El empleador está de acuerdo con proveer los siguientes beneficios de transporte y subsistencia diaria a los trabajadores elegibles:

    a. Transporte al Lugar de Empleo (Entrante):

    Si el trabajador acaba 50 por ciento del período de empleo, y el empleador no proporcionó directamente dicho transporte ni subsistencia o de otra manera todavía no ha pagado al trabajador dichos costos de transporte y subsistencia diaria, el empleador acuerda reembolsar al trabajador los costos razonables incurridos por el trabajador en el transporte y subsistencia diaria desde el lugar de donde vino para trabajar con el empleador hasta el lugar de empleo del empleador, ya sea en los Estados Unidos o el extranjero. La cantidad del pago por transporte no debe ser menos (y no se requiere que sea más) que lo que las empresas de transporte normales más económicas y razonables cobran por las distancias implicadas. La cantidad que el empleador pagará por los gastos de subsistencia diaria son las cantidades señaladas en esta orden de empleo, las cuales son por lo menos tanto como el empleador cobraría al trabajador por proporcionarle tres comidas al día durante el período de empleo (si es aplicable), pero en todo caso no será menos de la cantidad permitida según 20 CFR 655.173(a). El empleador entiende que la Ley de Normas Justas de Trabajo se aplica independientemente de los requisitos H-2A e impone obligaciones a los empleadores en cuanto al pago de los salarios. 20 CFR 655.122(h)(1).

    b. Transporte desde el Lugar de Empleo (Saliente):

    Si el trabajador acaba el período de empleo, o si es despedido sin causa justificada, y el trabajador no tiene empleo subsecuente H-2A, el empleador proporcionará o pagará el transporte y subsistencia diaria del trabajador desde el lugar de empleo al lugar de donde el trabajador, sin tomar en cuenta algún empleo intermedio, llegó para trabajar con el empleador. No se proporcionará transporte de retorno a los trabajadores que voluntariamente abandonan el empleo antes del final del período de contrato, o que son despedidos por causa justificada, si el empleador cumple con los requisitos de notificación de acuerdo con 20 CFR 655.122(n).

    Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que no ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria del trabajador desde el lugar de trabajo del empleador al lugar de trabajo del empleador posterior, el empleador debe pagar tales gastos. Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que ha acordado en el

contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria desde el lugar de trabajo del empleador al lugar de trabajo de dicho empleador posterior, el empleador posterior debe proporcionar o pagar dichos gastos.

El empleador no se libera de su obligación de proporcionar o pagar el transporte de retorno y subsistencia si un trabajador H-2A es desplazado como consecuencia del cumplimiento del empleador con su obligación de contratar a trabajadores estadounidenses que aplican o son referidos después de la fecha de necesidad del empleador durante el periodo de reclutamiento establecido en 20 CFR 655.135(d). 20 CFR 655.122(h)(2).

c. Transporte Diario:

El empleador proporcionará transporte entre la vivienda proporcionada o conseguida por el empleador y el (los) lugar(es) de trabajo del empleador sin costo al trabajador. 20 CFR 655.122(h)(3).

d. Cumplimiento con los Estándares de Transporte

El empleador asegura que todo transporte proporcionado por el empleador cumplirá con todas las leyes y reglamentos aplicables federales, estatales y locales. El empleador proporcionará, como mínimo, las mismas normas de seguridad de transporte, licencias de conducir de los conductores y seguro de vehículo como es requerido conforme a 29 U.S.C. 1841 y 29 CFR 500.104 o 500.105 y 29 CFR 500.120 a 500.128. Si se utiliza un seguro de compensación del trabajador para cubrir el transporte en lugar de un seguro de vehículo, el empleador asegurará que dicha compensación del trabajador cubre todos los viajes o que un seguro de vehículo existe para brindar cobertura para los viajes no cubiertos por el seguro de compensación del trabajador. El empleador acuerda mantener un seguro de daños materiales. 20 CFR 655.122(h)(4).

8. GARANTÍA DE TRES CUARTOS: El empleador ofrecerá empleo al trabajador por un total de horas de trabajo que son iguales a por lo menos tres cuartos de los días laborales del período total, comenzando con el primer día laboral después de la llegada de los trabajadores al lugar de empleo o la primera fecha de necesidad del contrato que fue anunciada, el que sea posterior, y terminando con la fecha de vencimiento especificada en el contrato de trabajo o sus prórrogas, si las hay. 20 CFR 655.122(i).

   El empleador puede ofrecer al trabajador más horas que las especificadas en un solo día laboral. Para el propósito de cumplir con la garantía de tres cuartos, no se requerirá al trabajador que trabaje más del número de horas especificado en la orden de empleo por día laboral, ni el día de observación religiosa (Sabbath) de los trabajadores ni días festivos federales. Si, durante el período total del contrato de trabajo, el empleador ofrece al trabajador H-2A o estadounidense menos empleo de lo requerido de acuerdo con esta

garantía, el empleador pagará a tal trabajador la cantidad que el trabajador habría ganado si el trabajador sí hubiera trabajado el número de días garantizado. No se considerará que el empleador haya cumplido con la garantía de trabajo si el empleador solamente ha ofrecido trabajo en tres cuartos de los días laborales y cada día laboral no consistió en el total de horas de trabajo como se especifica en la orden de empleo. El empleador puede contar todas las horas realmente trabajadas al calcular si el período de empleo garantizado se ha cumplido. El empleador puede contar las horas que el trabajador falta a trabajar, hasta como máximo el número de horas especificado en la orden de empleo por un día laboral, cuando la oportunidad de trabajo se ha ofrecido al trabajador y todas las horas realmente trabajadas (incluyendo horas trabajadas voluntariamente después de 8 horas en un día laboral o en el día de observación religiosa (Sabbath) o días festivos federales), al calcular si el período de trabajo garantizado se ha cumplido. 20 CFR 655.122(i).

Si al trabajador se le paga a destajo, el empleador utilizará el promedio de ganancias a destajo por hora o el salario requerido por hora, el que sea más alto, para calcular la cantidad debida de acuerdo con la garantía de tres cuartos. 20 CFR 655.122(i).

Si el trabajador voluntariamente abandona el empleo antes del final del período de empleo indicado en la orden de empleo, o es despedido por causa justificada, y el empleador cumple con los requisitos de notificación según 20 CFR 655.122(n), el trabajador no tiene derecho a la garantía de tres cuartos. El empleador no es responsable del pago de la garantía de tres cuartos a un trabajador H-2A que el Departamento de Trabajo (Department of Labor en inglés) certifica que es desplazado debido al requisito del empleador de contratar trabajadores estadounidenses calificados y disponibles durante el período de reclutamiento conforme a lo dispuesto en 20 CFR 655.135(d), que dura hasta que 50 por ciento del período del contrato de trabajo ha transcurrido (regla de 50 por ciento). 20 CFR 655.122(i).

Nota Importante: En el caso de que el contrato de trabajo sea terminado debido a una imposibilidad de contrato de acuerdo con 20 CFR 655.122(o), el período de la garantía de tres cuartos finaliza en la fecha de terminación.

9. REGISTROS DE GANANCIAS: El empleador llevará registros exactos y adecuados con respecto a las ganancias de los trabajadores en el lugar o lugares de empleo, o en una o más oficinas centrales establecidas para la administración de registros donde se llevan tales registros habitualmente. La documentación debe incluir la dirección permanente de cada trabajador y, si están disponibles, dirección de correo electrónico permanente y número(s) de teléfono. Todos los registros deben ser disponibles para inspección y transcripción por el Departamento de Trabajo o un representante debidamente autorizado y designado, y por el trabajador y representantes designados por el trabajador según la documentación correspondiente. En el caso de que los registros se llevan en una oficina central de administración de registros que no es el lugar o lugares de empleo, tales registros deben estar disponibles para inspección y copia dentro de 72 horas tras el aviso del Departamento de Trabajo o un representante debidamente autorizado y designado, y del trabajador y representantes designados. El contenido de los registros de ganancias debe cumplir con

todos los requisitos reglamentarios y debe ser mantenido por el empleador por un período de no menos de 3 años después de la fecha de certificación por el Departamento de Trabajo. 20 CFR 655.122(j).

10. DECLARACIÓN DE HORAS Y GANANCIAS: El empleador dará al trabajador cada día de pago o antes en una o más declaraciones por escrito la siguiente información: (1) Las ganancias totales del trabajador por el período de pago; (2) El salario por hora y/o precio a destajo del trabajador; (3) las horas de empleo ofrecidas al trabajador (demostrando las ofertas de acuerdo con la garantía de tres cuartos conforme a lo dispuesto en 20 CFR 655.122(i), aparte de la horas ofrecidas más allá de la garantía; (4) las horas realmente trabajadas por el trabajador; (5) Un listado de todas las deducciones hechas del pago del trabajador; (6) Si se paga a destajo, las unidades producidas diariamente; (7) La fecha inicial y final del período de pago; (8) El nombre, domicilio y número de identificación federal del empleador (FEIN). 20 CFR 655.122(k).

    Para los trabajadores contratados para el pastoreo o la producción de ganado en pastizales, el empleador está exento de registrar y dar las horas realmente trabajadas cada día, la hora en que el trabajador comienza y termina cada día laboral, así como la naturaleza y cantidad de trabajo realizado, pero aparte de esto debe cumplir con los requisitos sobre los registros de ganancias y las declaraciones de horas y ganancias conforme a lo dispuesto en 20 CFR 655.122(j) y (k). El empleador acepta mantener registros diarios que indican si el lugar de trabajo del empleado fue en los pastizales o fuera de los pastizales. Si el empleador prorratea el salario de un trabajador debido a una ausencia voluntaria por motivos personales del trabajador, también debe mantener un registro del motivo por la ausencia del trabajador. 20 CFR 655.210(f).

11. SALARIOS: El empleador ofrecerá, anunciará en su reclutamiento y pagará por lo menos el Salario del Efecto Adverso (AEWR – Adverse Effect Wage Rate), un salario prevaleciente, el salario acordado por negociación colectiva, el salario mínimo federal o el salario mínimo estatal, el que sea más alto, por cada hora o porción de ésta trabajada durante un período de pago. Si el(los) salario(s) ofrecido(s) en esta orden de empleo está(n) basado(s) en comisiones, bonificaciones u otros incentivos, el empleador garantiza que el salario pagado semanal, bimensual o mensualmente será igual o superior al AEWR, el salario prevaleciente, el salario mínimo federal, el salario mínimo estatal o a cualquier tasa acordada en la negociación colectiva, el que sea más alto. Si el AEWR aplicable o el salario prevaleciente se ajusta durante el período del contrato, y esa nueva tasa es más alta que el AEWR, el salario prevaleciente, la tasa de negociación colectiva, el salario mínimo federal o el salario mínimo estatal, el empleador aumentará el salario de todos los empleados en la misma ocupación a la tasa más alta a más tardar en la fecha efectiva del ajuste. Si el nuevo AEWR o salario prevaleciente es más bajo que la tasa garantizada en esta orden de trabajo, el empleador continuará pagando al menos la tasa garantizada en esta orden de trabajo.

    Si al trabajador se le paga a destajo, el precio a destajo no debe ser inferior al precio a destajo prevaleciente para la actividad agrícola o de cultivo y, si procede, una tarea o tareas

de trabajo distintas realizadas en esa actividad en la zona geográfica, si una determinación se ha emitido. Al final del período de pago, si el pago a destajo no resulta en un promedio de ganancias a destajo por hora durante el período de pago por lo menos igual a la cantidad que el trabajador habría ganado si se le hubiera pagado a la tasa salarial por hora apropiada, el empleador se compromete a complementar el pago del trabajador en ese momento de modo que las ganancias del trabajador sean por lo menos iguales a las que habría ganado durante el período de pago si en cambio se le hubiera pagado a la tasa salarial por hora apropiada por cada hora trabajada. 20 CFR 655.120, 655.122(l).

Para los trabajadores contratados para el pastoreo o la producción de ganado en pastizales, el empleador acuerda pagar al trabajador por lo menos el AEWR mensual, el salario acordado por negociación colectiva, o el salario mínimo aplicable impuesto por ley federal o estatal o por acción judicial, vigente en el momento en que el trabajo se realiza, el que sea más alto, por cada mes del período de la orden de empleo o porción de éste. Si el salario ofrecido indicado en esta orden de empleo se basa en comisiones, bonificaciones, u otros incentivos, el empleador garantiza que el salario pagado será igual o superior al AEWR mensual, el salario acordado por negociación colectiva, o el salario mínimo aplicable impuesto por ley federal o estatal o acción judicial, el que sea más alto, y se pagará a cada trabajador libre y sin deducciones no autorizadas. El empleador puede prorratear el salario para el período de pago inicial y final del período de la orden de empleo si su período de pago no coincide con la fecha inicial y final de la orden de empleo. El empleador también puede prorratear el salario si un empleado voluntariamente no está disponible para trabajar por motivos personales. 20 CFR 655.210(g).

12. FRECUENCIA DE PAGO: El empleador pagará a los trabajadores cuando corresponde con base en la frecuencia señalada en esta orden de empleo. 20 CFR 655.122(m).

13. ABANDONO DE EMPLEO O DESPIDO POR CAUSA JUSTIFICADA: Si un trabajador voluntariamente abandona el empleo antes de finalizar el período de contrato, o es despedido por causa justificada, el empleador no es responsable de proporcionar ni pagar los gastos posteriores de transporte y subsistencia de ese trabajador, y ese trabajador no tiene derecho a la garantía de tres cuartos, si el empleador notifica al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y, si corresponde, el Departamento de Seguridad Nacional, por escrito o por otra manera especificada por el Departamento de Trabajo o Departamento de Seguridad Nacional en el Registro Federal, no más de 2 días laborales después de que tal abandono o despido ocurre. Se considerará que el trabajador ha abandonado el contrato de trabajo después de no presentarse a trabajar a la hora normalmente prevista por 5 días laborales consecutivos sin el consentimiento del empleador. 20 CFR 655.122(n).

14. IMPOSIBILIDAD DE CONTRATO: Se puede terminar el contrato de trabajo antes de la fecha final de trabajo especificada en el contrato de trabajo si los servicios del trabajador ya no se requieren por razones fuera del control del empleador debido a un incendio, el clima, u otras causas de fuerza mayor las cuales hacen el cumplimiento del contrato imposible, según lo determine el Departamento de Trabajo. En el caso de que el contrato

de trabajo sea terminado, el empleador acepta cumplir con la garantía de tres cuartos por el tiempo que ha transcurrido desde la fecha de comienzo de trabajo especificado en el contrato de trabajo hasta la fecha de terminación. El empleador también está de acuerdo en hacer esfuerzos para transferir el trabajador a otro empleo comparable que es aceptable al trabajador y conforme a las leyes existentes de inmigración. En el caso en que no se tome a cabo la transferencia, el empleador regresará al trabajador a expensas del empleador al lugar de donde el trabajador, sin tomar en cuenta algún empleo intermedio, llegó para trabajar con el empleador, o transportará al trabajador a su siguiente empleador H-2A certificado, como prefiera el trabajador. El empleador también reembolsará al trabajador la cantidad total de las deducciones hechas de su salario por el empleador por los gastos de transporte y subsistencia al lugar de empleo. El empleador también pagará al trabajador los gastos por transporte y subsistencia incurridos por el trabajador al lugar de empleo de ese empleador. Las cantidades que el empleador pagará por los gastos de subsistencia por día son las que se indican en esta orden de empleo. La cantidad del pago por transporte no debe ser menos (y no se requiere que sea más) de lo que cobra la empresa de transporte común más económica y razonable por las distancias implicadas. 20 CFR 655.122(o).

No se requiere que el empleador pague el transporte y subsistencia diaria desde el lugar de empleo al lugar de trabajo de un empleador posterior si el trabajador tiene un contrato con el empleador posterior que ha acordado proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia del trabajador desde el lugar de trabajo del empleador presente al lugar de trabajo del empleador posterior. 20 CFR 655.122(h)(2).

15. DEDUCCIONES DEL SUELDO DEL TRABAJADOR: El empleador hará todas las deducciones del sueldo del trabajador obligadas por ley. Esta oferta de trabajo indica todas las deducciones no requeridas por ley que el empleador hará del sueldo del trabajador y todas tales deducciones son razonables, de acuerdo con 20 CFR 655.122(p) y 29 CFR parte 531. Los requisitos de salario de 20 CFR 655.120 no se cumplen cuando las deducciones, reembolsos o devoluciones no declaradas o no autorizados reduzcan el pago salarial efectuado al trabajador por debajo de las cantidades mínimas exigidas en virtud del 20 CFR parte 655, subparte B, o si el trabajador no recibe tales cantidades libremente porque el empleado paga un soborno directamente o indirectamente al empleador o a otra persona para el beneficio del empleador que consiste en todo o parte del sueldo entregado al empleado. 20 CFR 655.122(p).

16. DIVULGACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El empleador proporcionará una copia del contrato de trabajo a un trabajador H-2A a más tardar en el momento en que el trabajador solicita la visa, o a un trabajador en empleo correspondiente a más tardar en el día en que el trabajo comienza. Para un trabajador H-2A que viene al empleador de otro empleador H-2A o que no necesita una visa para entrar a los Estados Unidos, el empleador proporcionará una copia del contrato de trabajo a más tardar en el momento en que se hace una oferta de empleo al trabajador H-2A. Una copia del contrato de trabajo se proporcionará a cada trabajador en un idioma comprendido por el trabajador, como sea necesario o razonable. En la ausencia de un contrato de trabajo separado y por escrito

acordado entre el empleador y el trabajador, el contrato de trabajo será al mínimo los términos de esta orden de empleo, incluidas todas las Adendas, la Solicitud de Certificación de Empleo Temporal H-2A, y cualquier obligación requerida bajo 8 U.S.C.1188, 29 CFR parte 501, o 20 CFR parte 655, subparte B. 20 CFR 655.122(q).

17. OTRAS GARANTÍAS PARA LAS ORDENES DE EMPLEO:

a. El empleador se compromete a proporcionar a los trabajadores remitidos a través del sistema de autorización el número de horas de trabajo indicado en esta orden de empleo para la semana que comienza en la primera fecha prevista de necesidad, a menos que el empleador haya modificado la primera fecha de necesidad por lo menos 10 días hábiles antes de la primera fecha de necesidad original notificándolo por escrito a la Oficina de Ordenes (OHO, por sus siglas en inglés – Order Holding Office) (por ejemplo, notificación por correo electrónico). El empleador entiende que es responsabilidad de la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA, por sus siglas en inglés) hacer un registro de todas las notificaciones e intentar informar a los trabajadores referidos de la modificada primera fecha de necesidad de manera expedita. 20 CFR 653.501(c)(3)(i).

   Si se produce un cambio en la primera fecha prevista de necesidad, y el empleador no notifica a la OHO por lo menos 10 días hábiles antes de la primera fecha de necesidad original, el empleador se compromete a pagar a los trabajadores elegibles remitidos a través del sistema de autorización la tasa de pago especificada que figura en esta orden de empleo para la primera semana a partir de la primera fecha prevista originalmente de necesidad o proporcionará un trabajo alternativo si dicho trabajo alternativo se indica en la orden de empleo. 20 CFR 653.501(c)(5).

b. El empleador acepta que cualquier prórroga del empleo más allá del período de empleo especificado en la orden de empleo no le libera de pagar los salarios ya ganados ni, si se especifica en la orden de empleo como término de empleo, de proporcionar transporte desde el lugar de empleo, como se describe en párrafo 7.b. más arriba. 20 CFR 653.501(c)(3)(ii).

c. El empleador asegura que todas las condiciones laborales cumplen con las leyes aplicables federales y estatales sobre el salario mínimo, trabajo infantil, seguro social, salud y seguridad, registro de contratistas de trabajo agrícola y otras relacionadas con el empleo. 20 CFR 653.501(c)(3)(iii).

d. El empleador notificará con prontitud a la OHO o Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA) por correo electrónico o teléfono inmediatamente después de enterarse de que el cultivo se está madurando más temprano o más tarde o que las condiciones climáticas, exceso de contratación, u otros factores han cambiado los términos y condiciones de empleo. 20 CFR 653.501(c)(3)(iv).

e. Si el empleador actúa como contratista de trabajo agrícola (FLC – Farm Labor Contractor) o de empleado de un contratista de trabajo agrícola (FLCE – Farm Labor Contractor Employee) en esta orden de empleo, asegura que tiene un certificado federal FLC o identificación federal FLCE, y si corresponde, cualquier certificado estatal FLC que se requiere. 20 CFR 653.501(c)(3)(v).

f. El empleador asegura que los trabajadores de alcance comunitario tendrán acceso razonable a los trabajadores para realizar actividades de alcance de acuerdo con 20 CFR 653.107. 20 CFR 653.501(c)(3)(vii).

El empleador **declara** bajo pena de perjurio que ha leído y ha examinado esta orden de empleo, incluyendo cada página de este Formulario ETA-790A y todas las adendas de apoyo, y a su mejor entendimiento toda la información que contiene es veraz y exacta. Esta orden de empleo describe los términos y condiciones reales del empleo que el empleador ofrece y contiene todos los términos y condiciones pertinentes del trabajo. 20 CFR 653.501(c)(3)(viii). Entiende que proporcionar información sustancialmente falsa a sabiendas durante la preparación de este formulario y/o cualquier suplemento al mismo, ayudar o incitar a otro a proporcionarla, o aconsejar a otro que la proporcione es un delito federal punible con multas, encarcelamiento o ambos. 18 U.S.C. §§ 2, 1001.

Certificación del Empleado: (<u>Copia del empleado, para ser retenida por el empleado</u>)

He leído y entiendo las condiciones de empleo señaladas arriba. Tanimura & Antle me ha proporcionado una copia del contrato de trabajo y sus anexos (si los hay).

Por favor, marque a continuación:

También certifico que Tanimura & Antle me ha explicado que, si soy elegible, ha puesto a mi disposición vivienda gratuita en el condado de Monterey. Yo voy __ no voy __ a requerir vivienda.

Entiendo que, si la vivienda proporcionada por el empleador tiene una cocina, entiendo que no se me ofrecerán comidas y que debo preparar mis propias comidas.

Entiendo que el empleador proporcionará acceso a comestibles, pero debo pagar por ellos.

Entiendo que transporte gratuito y voluntario en autobús está disponible para llevarme al trabajo desde la vivienda o desde un punto designado de recogida (por ejemplo, la yarda de autobuses de la Compañía). Además, entiendo que puedo organizar mi propio transporte a los puntos previamente designados de recogida o al trabajo (por ejemplo, en taxi, Uber, autobús público, viaje con familiares / amigos) ya que mi lugar de trabajo se anuncia el día de trabajo anterior. Además, entiendo que mi tiempo de viaje en el autobús no es tiempo compensable.

Tanimura & Antle me ha explicado que no utiliza trabajo forzado, trabajo involuntario de prisioneros, trabajo en servidumbre, servidumbre por deudas, mano de obra obligada bajo contrato, y no participa en el tráfico de personas.

Entiendo que nadie puede exigir un "pago" por el empleo con Tanimura & Antle. Además, entiendo que el término "pago" tal como se utiliza en este contexto, incluye, pero no se limita a, los pagos monetarios, concesiones salariales (incluidas las deducciones de los salarios, sueldo o beneficios), comisiones ilegales, sobornos, pagos en especie y trabajo gratuito. Con este entendimiento, certifico plena y voluntariamente al hecho de que nadie haya buscado ni recibido un pago de cualquier tipo de mi parte por ninguna actividad relacionada con la obtención de certificaciones de trabajo con Tanimura & Antle (ni he cobrado a nadie ningún "pago" por empleo en Tanimura & Antle), incluyendo el pago de honorarios de abogados de Tanimura & Antle, las tasas de solicitud, o los costos de reclutamiento asociados con el empleo con Tanimura & Antle. Mi ratificación se aplica a todos los agentes de Tanimura & Antle que ayudaron a procesar mi solicitud y los empleados de la Compañía que me entrevistaron. En otras palabras, **no he pagado a nadie por el empleo con Tanimura & Antle, ni he recibido dinero de nadie por el empleo con Tanimura & Antle.**

Firma y Fecha:

Firma: _____ Fecha: _____

Certificación del Empleado: (Copia del Empleador, para ser regresado a la Compañía)

He leído y entiendo las condiciones de empleo señaladas arriba. Tanimura & Antle me ha proporcionado una copia del contrato de trabajo y sus anexos (si los hay).

Por favor, marque a continuación:

También certifico que Tanimura & Antle me ha explicado que, si soy elegible, ha puesto a mi disposición vivienda gratuita en el condado de Monterey. Yo voy __ no voy __ a requerir vivienda.

Entiendo que, si la vivienda proporcionada por el empleador tiene una cocina, entiendo que no se me ofrecerán comidas y que debo preparar mis propias comidas.

Entiendo que el empleador proporcionará acceso a comestibles, pero debo pagar por ellos.

Entiendo que transporte gratuito y voluntario en autobús está disponible para llevarme al trabajo desde la vivienda o desde un punto designado de recogida (por ejemplo, la yarda de autobuses de la Compañía). Además, entiendo que puedo organizar mi propio transporte a los puntos previamente designados de recogida o al trabajo (por ejemplo, en taxi, Uber, autobús público, viaje con familiares / amigos) ya que mi lugar de trabajo se anuncia el día de trabajo anterior. Además, entiendo que mi tiempo de viaje en el autobús no es tiempo compensable.

Tanimura & Antle me ha explicado que no utiliza trabajo forzado, trabajo involuntario de prisioneros, trabajo en servidumbre, servidumbre por deudas, mano de obra obligada bajo contrato, y no participa en el tráfico de personas.

Entiendo que nadie puede exigir un "pago" por el empleo con Tanimura & Antle. Además, entiendo que el término "pago" tal como se utiliza en este contexto, incluye, pero no se limita a, los pagos monetarios, concesiones salariales (incluidas las deducciones de los salarios, sueldo o beneficios), comisiones ilegales, sobornos, pagos en especie y trabajo gratuito. Con este entendimiento, certifico plena y voluntariamente al hecho de que nadie haya buscado ni recibido un pago de cualquier tipo de mi parte por ninguna actividad relacionada con la obtención de certificaciones de trabajo con Tanimura & Antle (ni he cobrado a nadie ningún "pago" por empleo en Tanimura & Antle), incluyendo el pago de honorarios de abogados de Tanimura & Antle, las tasas de solicitud, o los costos de reclutamiento asociados con el empleo con Tanimura & Antle. Mi ratificación se aplica a todos los agentes de Tanimura & Antle que ayudaron a procesar mi solicitud y los empleados de la Compañía que me entrevistaron. En otras palabras, **no he pagado a nadie por el empleo con Tanimura & Antle, ni he recibido dinero de nadie por el empleo con Tanimura & Antle.**

Firma y Fecha:

Firma: _____ Fecha: _____