



## Comité Asesor de Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas

### Detalles de la reunión

**Fecha:** Jueves 20 de febrero de 2020

**Hora:** De 8:30 a. m. a 4:00 p. m.

**Lugar:** Employment Security Department | 212 Maple Park Ave SE, Olympia, WA 98501

#### Miembros del comité presentes

- Michele Besso
- Jonathan DeVaney
- Michael Gempler
- Rosalinda Guillen
- Rosella Mosby
- Delia Peña
- Ramon Torres
- Erik Nicholson

#### Miembros del comité ausentes

Ninguno

#### Representantes de las agencias sin derecho a voto

- Todd Phillips
- Uriel Irigüez
- Ignacio Marquez

#### Personal del Departamento de Seguridad del Empleo (ESD)

- Sara Crosby
- Craig Carroll
- Dan Zeitlin
- Alberto Isiordia
- Gustavo Aviles
- Norma Chavez
- Tamara Johnson
- Wendy Goldmark
- Rene Maldonado

### Resumen

#### Bienvenida y presentaciones

El director de Políticas del Departamento de Seguridad del Empleo (Employment Security Department, ESD), Dan Zeitlin, dio la bienvenida a todos y les pidió que se presentaran. Cuando concluyeron las presentaciones, Todd Phillips, director de la Oficina de Salud y Seguridad Ambiental del Departamento de Salud, hizo el tradicional brindis con rodajas de manzanas cultivadas en Washington.

#### Agenda

Dan Zeitlin revisó la agenda de la reunión y preguntó si alguien tenía alguna duda. No hubo ninguna duda. (Consulte el Anexo I).

#### Actualización de la Oficina de Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas (ASWS)

Dan Zeitlin presentó formalmente a Tamara Johnson como la nueva asistente administrativa de Norma Chavez, directora de la Oficina de Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas (Agricultural and Seasonal Workforce Services, ASWS). Tamara asumirá las responsabilidades que antes tenía Wendy Goldmark.

**Acta de la reunión del 22 de noviembre de 2019**

Dan Zeitlin solicitó que todos revisaran el acta de la reunión del 22 de noviembre de 2019 y dieran sus comentarios. No se solicitaron cambios.

Jon DeVaney inició una moción para aprobar y la secundó Erik Nicholson. El acta de la reunión del 22 de noviembre de 2019 fue aprobada.

**Reglas básicas**

Las reglas básicas de la reunión fueron presentadas y revisadas por Sara Crosby, facilitadora de optimización del Departamento de Seguridad del Empleo (ESD).

**Proceso de referencia de trabajadores nacionales H-2A**

- Craig Carroll proporcionó una visión general del proceso de referencia de trabajadores nacionales H-2A desde la perspectiva del ESD. (Consulte el Anexo II).
- Sara Crosby realizó un ejercicio facilitado de optimización sobre el proceso de referencia de trabajadores nacionales H-2A.

***Proceso de referencia de trabajadores nacionales H-2A: Resumen del ejercicio*****Objetivo compartido:**

Facilitar la conexión de los trabajadores con los empleadores. Aumentar el número de solicitantes, aumentar el porcentaje de quienes resultan en contratados.

**Puntos críticos**

- Los agricultores y los trabajadores tienen relaciones con la comunidad: este proceso se aleja del sentimiento de una relación.
- El proceso no incluye diferentes dialectos y no es fácil para los trabajadores.
- Los trabajadores piensan que WorkSource quiere un Número de Seguro Social (Social Security Number, SSN) y existe el temor de compartir información sobre el SSN.
- No todos los empleadores y trabajadores saben que el proceso de referencia del ESD está disponible.
- El personal de algunas oficinas no está capacitado.
- WorkSource abre una orden de trabajo de 3 a 5 días y el empleador puede comenzar a contratar después de que el Departamento de Trabajo de los EE. UU. (U.S. Department of Labor, USDOL) acepte la solicitud.
- Barreras para crear cuentas en WorkSource WA: SSN, acceso a Internet, idioma, dificultad del sistema, la comunicación a través del sistema/portal falla con frecuencia.
- Las solicitudes de mano de obra extranjera no siempre terminan en una de las 9 oficinas importantes de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (Migrant and Seasonal Farmworker, MSFW). Algunas terminan en las oficinas de WorkSource no agrícolas que no están familiarizadas con el proceso o necesitan capacitación.
- La información del solicitante calificado no se comparte directamente con el empleador: el trabajador es referido para que contacte al empleador.
- Seguimiento inconsistente por parte de las oficinas de referencias a través de planillas (seguimiento de una variedad de referencias a través del sistema y fuera del sistema de WorkSource WA).

**Ideas de mejora**

- Llamar a los trabajadores personalmente para contratar con alcance directo y personal, y obtener números de teléfono a través del sindicato (acuerdo de intercambio de datos)
- Mejorar las relaciones con las organizaciones comunitarias, los sindicatos, etc., y mejorar el sentimiento comunitario
- Facilitar el acceso/uso de WorkSource WA
- Si los trabajadores prefieren salir del proceso de WorkSourceWa.com, hacer que ese proceso sea lo más efectivo posible
- Averiguar cuál es la consecuencia de divulgar información/referencias de los trabajadores directamente a los empleadores y si podemos obtener una exención
- Encontrar una forma más rápida de conectar al trabajador y al empleador, y hacer este proceso más “austero”
- Traducir en conjunto al triqui y otros dialectos e idiomas
- Dar seguimiento constante a las referencias a través del sistema y fuera de WorkSource WA
- Aplicación de teléfono inteligente para escanear cuando se hace la solicitud en un sitio
- Asegurar el seguimiento de las referencias
- Averiguar si podemos proporcionar la identidad del empleador como lo hacemos con otros empleadores y que ahora vemos en seasonal.jobs.dol.gov

**Necesidad de mayor exploración**

- Determinar si los trabajadores nacionales realmente están siendo desplazados. Averiguar si realmente existe una escasez de mano de obra
- Identificar el número de solicitantes (incluido el proceso externo del ESD)
- Identificar el número de trabajadores contratados fuera del proceso del ESD
- Averiguar cómo midió el ESD el número de contrataciones/trabajos (cubierto en el proceso de verificación)
- Comprender el proceso y la experiencia del cliente (cubierto mejor en el proceso del empleador)
- Averiguar cuál es el costo del sistema y quién paga
- Averiguar cómo determina el ESD quién califica para ser referido
- Clarificar qué puede y qué no puede cambiar (extraer y compartir la lista de secciones relevantes de la ley), y para qué podemos pedir exenciones
- Averiguar cuántos usan la ruta de referencia fuera de la creación de la cuenta en WorkSource y si esto se prefiere
- Averiguar cómo equilibramos el seguimiento de los solicitantes fuera de las cuentas de WorkSource
- Superponer los cronogramas del Departamento de Trabajo y de la Oficina de Certificación Laboral de Mano de Obra Extranjera en el diagrama de flujo, así como mostrar el Código de Reglamentos Federales (Code of Federal Regulations, CFR)/(Código Revisado de Washington, RCW) relacionado

**Discusión del proceso de verificación de referencia de trabajadores nacionales H-2A**

- Craig Carroll proporcionó una visión general del proceso de verificación de referencia de trabajadores nacionales H-2A desde la perspectiva del ESD. (Consulte el Anexo III).
- Sara Crosby realizó un ejercicio facilitado de optimización sobre el proceso de verificación de referencia de trabajadores nacionales H-2A.

***Proceso de verificación de referencia de trabajadores nacionales H-2A: Resumen del ejercicio*****Objetivo compartido:**

Documentar las referencias contratadas y no contratadas para la rendición de cuentas, y determinar si hay una escasez en el mercado laboral.

**Puntos críticos**

- Los empleadores no están conscientes de este proceso.
- Seguimiento inconsistente con diferentes oficinas.

**Ideas de mejora**

- Crear un sistema donde los trabajadores puedan autoinformarse (aumentar la responsabilidad de los trabajadores)
- Comunicar el beneficio del proceso a los trabajadores
- Que los empleadores H2A divulguen informes del Departamento de Licencias (Department of Licensing, DOL) al ESD
- Dar seguimiento a todas las referencias (independientemente de si es a través de una cuenta de WorkSource WA)
- Comunicar a los trabajadores qué esperar después en el proceso (llamar al agente/empleador, entrevista, seguimiento, etc.)
- Hacer el proceso más público
- Enviar un correo electrónico al empleador cuando hagamos una referencia y solicitar comentarios si es contratado
- Sistema de reporte público/del trabajador

**Necesidad de mayor exploración**

- Financiación para el proceso de verificación de H2A
- Número de comprobaciones de campo
- Número de investigaciones para trabajadores referidos no contratados y resultados

**Discusión del proceso de contratación de trabajadores nacionales H-2A del empleador**

- Delia Peña, directora de Recursos Humanos (Human Resources, HR) del Huerto y del Programa H-2A en Zirkle Fruit Company, brindó una perspectiva del empleador sobre el proceso de contratación de trabajadores nacionales. (Consulte el Anexo IV).
- Sara Crosby facilitó un ejercicio de optimización sobre el proceso de contratación de trabajadores nacionales del empleador H-2A.

**Discusión del proceso de contratación de trabajadores nacionales H-2A del empleador:**  
**Resumen del ejercicio**

**Puntos críticos**

- Solicitudes incompletas.
- Los trabajadores no dejan su información de contacto
- Barreras: el contrato requiere que los trabajadores permanezcan el periodo completo y es posible que no puedan regresar o volverse a contratar si no se quedan
- Experiencia negativa al aprender nuevas habilidades agrícolas especializadas
- Las diferentes tarifas de pago contribuyen a que los trabajadores cambien a trabajos específicos durante la temporada
- Los trabajadores no reciben salarios (con algunos contratistas laborales)
- Fuerza laboral calificada: parece que quieren más aprecio por las habilidades y el orgullo
- Hay conflictos de intereses si los reclutadores pagan más por los contratos H2A que por los nacionales
- Hay confusión sobre el ESD, los agentes, los contratistas, los agricultores, etc. ¿Quién es el empleador?

**Ideas de mejora**

- Comunicación clara con el trabajador en el sitio sobre si está calificado/contratado (durante la entrevista/solicitud)
- Ofrecer más viviendas familiares
- Capacitación para los empleadores sobre las entrevistas a trabajadores nacionales, qué preguntas hacer y no hacer
- Proporcionar paquetes a los empleadores sobre las mejores prácticas para el proceso de contratación
- Crear formularios de muestra/plantillas para entrevistas/solicitudes
- Establecer pautas claras sobre los roles del agente, el contratista y el agricultor. Las entrevistas deben ser con el agricultor
- Comprobaciones de campo y visitas de campo: ¿hay oportunidades de educación durante/después de estas?
- Apoyar la contratación de trabajadores, incluso si no se comprometen a terminar el contrato
- Necesidad de equilibrar la fuerza laboral migrante y estable
- Abarcar el uso de diferentes equipos para diferentes épocas del año y diferentes cultivos
- Invertir en capacitar a los trabajadores para ayudarles a aprender nuevas habilidades en la agricultura (¿Programa de beneficios de capacitación?)

**Necesidad de mayor explicación**

- Determinar cómo calculamos el número de trabajadores nacionales y extranjeros, y cómo calculamos el número de trabajos con respecto al número de personas
- Emisión de 26K a 27K certificaciones laborales y alrededor de 20K visas actuales.
  - Determinar cómo es que llegamos a la cantidad de trabajos con respecto a la cantidad de personas

**Publicación de fotografías**

Dan Zeitlin pidió a todos los miembros del comité su acuerdo verbal para ser fotografiados para el informe final. Todos los miembros del comité estuvieron de acuerdo.

A los asistentes públicos se les pidió que firmaran un formulario de autorización si aceptaban ser fotografiados para el informe final. Las autorizaciones firmadas están archivadas en la oficina de ASWS en Kennewick.

**Informe del Comité Asesor de Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas de 2020**

Dan Zeitlin recordó a los miembros del comité el plazo del borrador del informe:

- Está pendiente el borrador del informe para el Comité Asesor de ASWS antes del 16 de julio de 2020.
- El Comité Asesor de ASWS aprobará el borrador del informe antes del 20 de agosto de 2020.
- El Comité Asesor de ASWS presentará un informe aprobado a la Oficina de Administración Financiera antes del 1.º de septiembre de 2020.

**Temas de la agenda para la próxima reunión**

- Actualización de la Oficina de ASWS
- Proceso actualizado de referencia y verificación de trabajadores nacionales con el CFR
- Discusión sobre las acciones que el ESD o el Comité de ASWS puedan hacer avanzar desde el resumen de la sesión facilitado
- Subsidio 101 para el contratista de trabajo agrícola (Farm Labor Contractor, FLC)

**Comentarios públicos**

(Consulte el Anexo V).

**Comentarios finales**

Dan Zeitlin agradeció a todos por su continua participación activa y por su compromiso con este trabajo, y finalizó la reunión a las 3:50 p. m.

---

**Reuniones de 2020**

---

La próxima reunión del Comité Asesor de Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas será el:

- **19 de marzo de 2020, de 8:30 a. m. a 3:00 p. m.**  
**WorkSource Columbia Basin**  
**815 N. Kellogg, Suite D**  
**Kennewick, WA 99336**

## ANEXO I



## Agenda

## Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas (ASWS)

## Comité Asesor

Jueves 20 de febrero de 2020 | Departamento de Seguridad Laboral | 212 Maple Park Ave SE, Olympia, WA 98501

## Temas de la agenda

Hora	Tema
8:30 a. m.	Presentaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>Bienvenida de Dan Zeitlin, director de la División de Políticas, Datos, Desempeño e Integridad del ESD</li> <li>Revisión de la agenda</li> </ul>
8:50 a. m.	Aprobación del acta de la reunión del 22 de noviembre de 2019
9:00 a. m.	Proceso de contratación de trabajadores nacionales H-2A <ul style="list-style-type: none"> <li>Resumen del proceso desde la perspectiva del ESD</li> <li>Preguntas sobre el proceso</li> <li>Identificación de puntos críticos</li> </ul>
10:15 a. m.	Descanso
10:30 a. m.	Proceso de verificación de referencia de trabajadores nacionales H-2A <ul style="list-style-type: none"> <li>Resumen del proceso desde la perspectiva del ESD</li> <li>Preguntas sobre el proceso</li> <li>Identificación de puntos críticos</li> </ul>
12:00 p. m.	Almuerzo
1:00 p. m.	Discusión de la contratación de trabajadores nacionales <ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectiva del empleador</li> <li>Perspectiva del trabajador</li> <li>Recomendaciones y pasos siguientes</li> </ul>
3:00 p. m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discusión de los temas de la agenda para la próxima reunión: 19 de marzo de 2020 en WorkSource Columbia Basin, Kennewick y futuras reuniones</li> <li>Discusión sobre la añadidura de reuniones adicionales al calendario</li> </ul>
3:25 p. m.	Comentarios públicos
3:55 p. m.	Comentarios finales
4:00 p. m.	Levantar la sesión

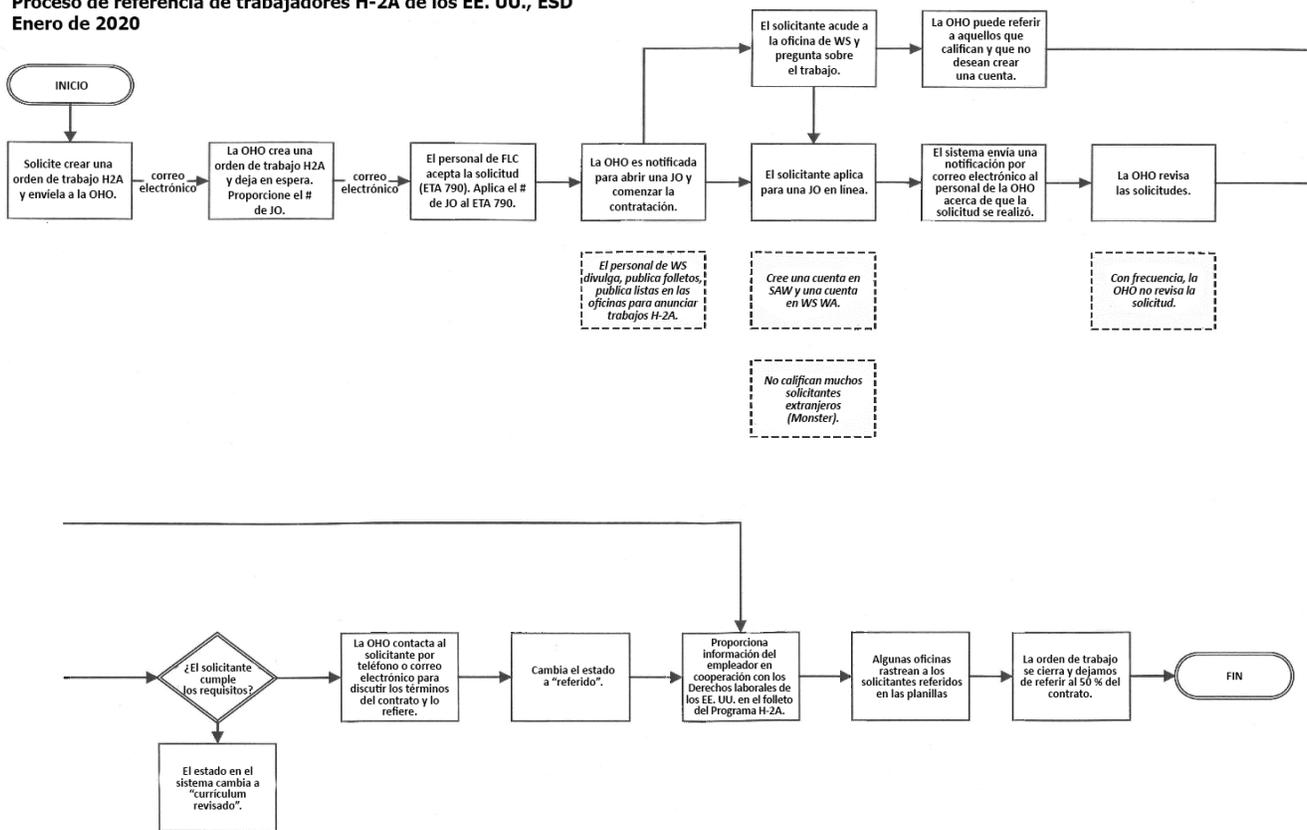
Para obtener más información, visite el sitio web de ASWS en <https://esd.wa.gov/newsroom/Ag-committee>.

## REGLAS BÁSICAS

No se permiten conversaciones secundarias. | Teléfonos en silencio. | Permita que las personas hablen sin interrupción. | Respete la opinión de los demás | Esfuércese por comprender. | Diga lo que piense. | Luche por encontrar un terreno común. | Asuma las buenas intenciones. | Manténgase enfocado en la tarea en cuestión y esté dispuesto a volver al tema. | Asegúrese de que todos entiendan. | Cuidémonos el uno al otro. | Cuide su propia comodidad. | Pida lo que necesite.

ANEXO II

Proceso de referencia de trabajadores H-2A de los EE. UU., ESD  
Enero de 2020



Clave

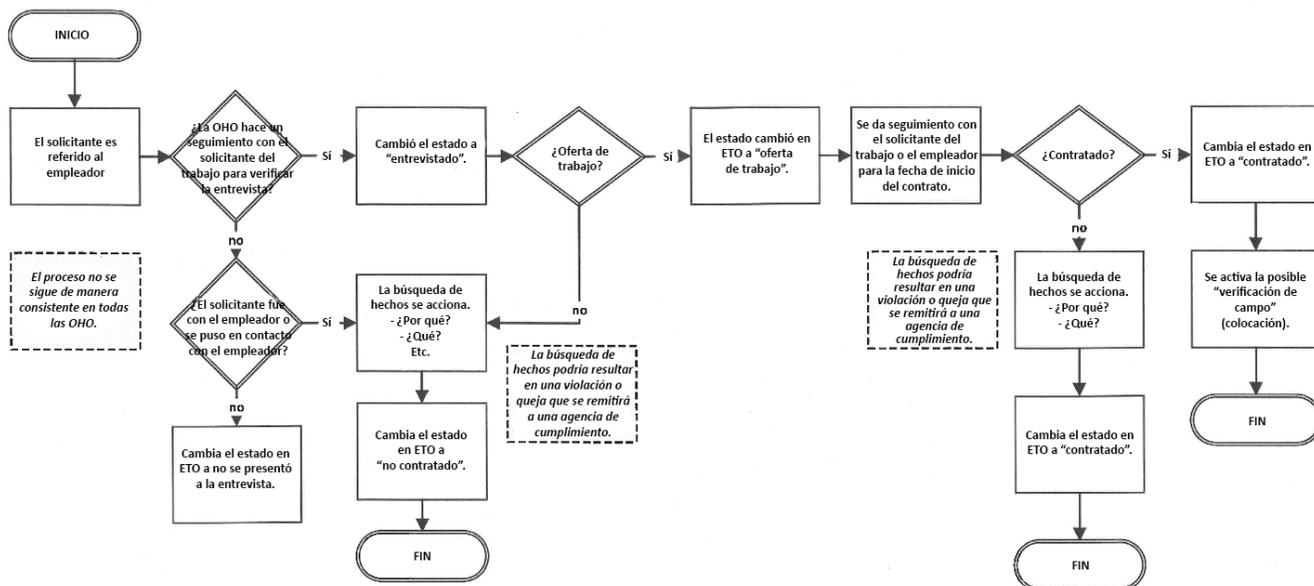


Acrónimos

- ESD ESD Departamento de Seguridad Laboral (Employment Security Department)
- ETA ETA Administración de Empleo y Capacitación (Employment & Training Administration)
- ETO ETO Esfuerzos hacia los resultados (sistema del ESD) (Efforts to Outcomes [ESD System])
- FLC FLC Certificación laboral de mano de obra extranjera (Foreign Labor Certification)
- JO Orden de trabajo (Job Order)
- OHO Oficina (Office)
- SAW (Acceso seguro de Washington (Secure Acces Washington)
- WS Work Source

ANEXO III

Proceso de verificación de trabajadores H-2A de los EE. UU., ESD  
Enero de 2020



Acrónimos

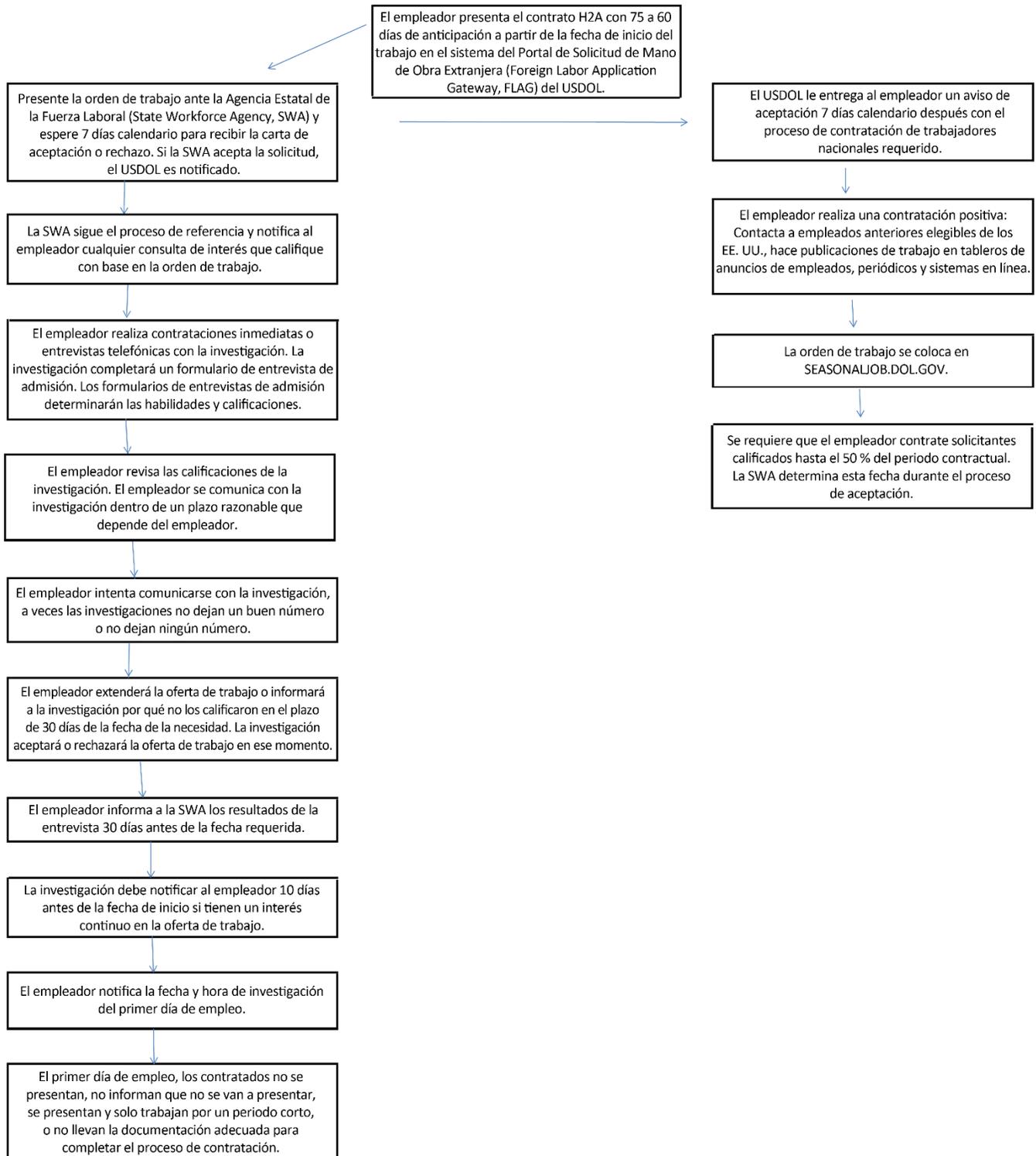
- ESD Departamento de Seguridad del Empleo
- ETA Administración de Empleo y Capacitación
- ETO Esfuerzos hacia los resultados (sistema del ESD)
- FLC Certificación laboral de mano de obra extranjera
- JO Orden de trabajo
- OHO Oficina
- SAW Acceso Seguro de Washington
- WS Work Source

Clave



## ANEXO IV

### Proceso de contratación de trabajadores nacionales H-2A del empleador



**ANEXO V  
COMENTARIOS PÚBLICOS**



20 de febrero de 2020

Comité de los Servicios Laborales Estacionales y Agrícolas del ESD  
C/O Dan Zeitlin  
Director de Políticas, Datos, Desempeño e Integridad del ESD  
dzeitlin@esd.wa.gov

**Asunto: Testimonio/Solicitud para la reunión del Comité del 20 de febrero de 2020.**

Estimados miembros del Comité:

Mi nombre es Ryan Ogburn. Soy el director de Servicios de Visa en wafla. Trabajo con los empleadores y las agencias que supervisan el Programa H-2A.

**Solicitamos de manera urgente que se corrija la información que el ESD proporcionó a los legisladores en 2019 con respecto al número de trabajadores H-2A presentes en el estado de Washington.**

Durante las discusiones sobre la ley de tarifas H-2A, el ESD testificó que había más de 25,000 trabajadores H-2A en Washington durante 2018 y estimó que este número crecería a 30,000 trabajadores en 2019. **Ninguna de las cifras era correcta.**

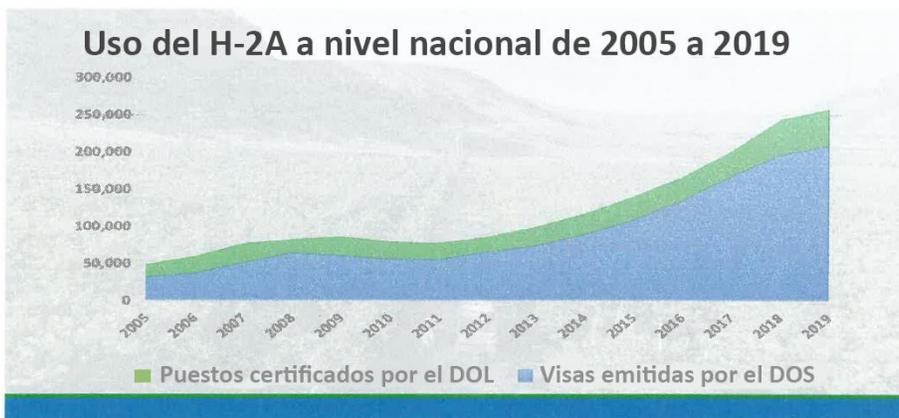
La razón de la inexactitud es que el ESD confundió las “CERTIFICACIONES LABORALES” con los trabajadores reales. Es cierto que había aproximadamente 25,000 **certificaciones laborales** en 2018, pero había muchos menos trabajadores reales, al igual que había menos de 30,000 trabajadores H-2A en Washington durante 2019.

La diferencia entre una certificación laboral y un trabajador real se explica mejor con un ejemplo. Supongamos que un empleador necesita 1,500 trabajadores para la cosecha de manzanas y 500 trabajadores para actividades previas a la cosecha, como podas y aclareo. Es muy probable que este empleador presente una solicitud de inicio de temporada para 500 trabajadores y una solicitud de cosecha para 1,500 trabajadores. En los 1,500 trabajadores de la cosecha se incluirían los 500 trabajadores previos a la cosecha, que serían transferidos a la solicitud de cosecha H-2A, combinados con 1,000 trabajadores contratados únicamente para la cosecha.

En este ejemplo, habría 1,500 trabajadores reales, pero el Departamento para la Seguridad del Empleo (Employment Security Department, ESD) y el Departamento de Oficina de Licencias (Department of Licensing Office, DOL) proporcionarían **2,000 certificaciones laborales**. Los 500 trabajadores de la solicitud del inicio de la temporada serían contados dos veces y esto debió haberse explicado a los legisladores. A continuación se presenta una gráfica que detalla el número de certificaciones laborales aprobadas por el DOL federal, en comparación con las visas H-2A reales emitidas por el Departamento de Estado de los EE. UU.

8830 Tallon Lane Northeast, Suite C • Lacey, WA 98516 • (360) 455-8064  
wafla.org

Dan Zeitlin  
 20 de febrero de 2020  
 ASUNTO: Solicitud de corrección de datos  
 Página 2 de 3



De primera mano, en 2019, los miembros del empleador de wafla contrataron a aproximadamente 12,000 **trabajadores reales H-2A**, pero estos mismos empleadores solicitaron más de 16,000 **certificaciones laborales**. **El número real de trabajadores era solo el 75 por ciento del número de certificaciones laborales**. Discutimos esto con el personal del ESD y estuvimos de acuerdo con nuestra estimación. Este gráfico muestra la cantidad de trabajadores certificados de wafla, trabajadores cruzados (recibieron visas H-2A) y trabajadores transferidos en 2019:



Además de transferir trabajadores de un contrato H-2A a un segundo (o tercer) contrato, hay razones por las que el número de certificaciones laborales excede el número real de trabajadores extranjeros. Dado que los empleadores no conocen la cantidad de trabajadores estadounidenses que se presentarán para una oportunidad de trabajo, por lo general solicitan la cantidad máxima de certificaciones laborales posibles, pero solo traen trabajadores extranjeros cuando hay escasez de trabajadores estadounidenses. Por ejemplo, un agricultor con vivienda para 50 trabajadores probablemente buscará 50 certificaciones laborales. El agricultor probablemente solicitará menos visas H-2A porque algunas de las camas pueden

8830 Tallon Lane Northeast, Suite C • Lacey, WA 98516 • (360) 455-8064  
[wafla.org](http://wafla.org)

Dan Zeitlin  
20 de febrero de 2020  
ASUNTO: Solicitud de corrección de datos  
Página 3 de 3

ser ocupadas por trabajadores estadounidenses y algunos de los puestos pueden ocuparse con trabajadores estadounidenses que no requieren vivienda. Una vez más, el número de certificaciones laborales, 50 en este caso, casi siempre excede el número real de trabajadores extranjeros.

El año pasado en estas fechas, el ESD estimó que habría 30.000 trabajadores H-2A en 2019 y estimó que el número de trabajadores aumentaría en un 20 por ciento por año. El ESD, por supuesto, se refería a 30,000 certificaciones laborales. La estimación de las certificaciones laborales para 2019 fue incorrecta. Esperamos que ustedes informen a los legisladores sobre esto.

¿Qué tan importante es saber la cantidad real de trabajadores H-2A? Eso es cuestionable. Lo que no es cuestionable es que los legisladores necesitan información precisa y **solicitar información precisa es el trabajo para este comité. Por lo tanto, solicitamos que se envíe de inmediato una carta a los legisladores para notificarles el error y que se solucione.** Les ayudaremos con gusto a obtener una estimación más precisa del número de trabajadores H-2A en nuestro estado.

Hay otro tema importante a discutir: la cantidad de trabajadores estadounidenses referidos por el ESD en contraste con la cantidad de trabajadores estadounidenses calificados que realmente se presentan en el lugar de trabajo en busca de empleo, así como la cantidad de trabajadores que realmente son contratados. Leímos las actas de su reunión de noviembre de 2019 y aplaudimos que se estudiara este tema. Algunas referencias del ESD nunca se presentan en la granja. Otros contratados les dicen a los empleadores que no están interesados en el trabajo, pero que están ahí para cumplir un requisito de búsqueda de empleo. Por último, los agricultores informan que los contratados del ESD generalmente permanecen menos de tres días en la granja. No hay nada que el ESD pueda hacer al respecto, pero hace que los agricultores se muestren escépticos ante las referencias del ESD. Los datos que recopilamos lo confirman. Gracias por proporcionarlos.

Una vez más, háganos saber si ayudamos de alguna manera.

Atentamente,



Ryan Ogburn  
Director de Servicios de Visa  
wafla  
(360) 455-8064 ext. 110  
rogburn@wafla.org

8830 Tallon Lane Northeast, Suite C • Lacey, WA 98516 • (360) 455-8064  
[wafla.org](http://wafla.org)



### Datos sobre salarios y encuestas agrícolas H-2A

El salario para los empleadores que usan el Programa H-2A federal lo establece el gobierno federal con base en una encuesta federal obligatoria. Este salario se llama Tarifa de salarios por efectos adversos. El estado de Washington tiene el salario más alto en la nación para los empleadores H-2A: \$15.83 por hora. Este es el salario mínimo para todos los trabajadores, locales y extranjeros, que trabajan para un agricultor inscrito en el Programa H-2A.

Los agricultores que no usan el H-2A deben pagar el salario mínimo estatal de \$13.50 por hora.

### Datos sobre las encuestas de salarios estatales

Los estados son libres de realizar una encuesta secundaria llamada encuesta de salarios prevalecientes a fin de cubrir las condiciones locales prevalecientes. Las encuestas estatales deben cumplir un manual federal obsoleto y deben ser aceptadas por los federales.

Si el Departamento de Trabajo (DOL) de los EE. UU. acepta la encuesta estatal, los salarios afectarán a los agricultores que usan el H-2A. Los agricultores que no usan el H-2A no necesitarán cumplir la encuesta estatal de salarios. Las encuestas estatales son voluntarias. De los cinco principales estados del H-2A, al parecer solo Georgia y Washington realizan encuestas, y solo Washington realmente informa los resultados. Parece ser que California, Florida y Carolina del Norte no realizan encuestas.<sup>1</sup>

La Biblioteca de Salarios Agrícolas En Línea del DOL enumera 20 estados que han realizado encuestas, pero solo cinco estados publicaron las tarifas. Los otros 15 estados simplemente aparecen "SIN RESULTADOS", una indicación general de que la encuesta no cumplió los estándares del DOL.<sup>2</sup>

Si el estado realiza una encuesta, el DOL aconseja al estado que gaste el 20 por ciento o menos de su subsidio del H-2A en la encuesta. El Departamento de Seguridad del Empleo de Washington gasta más del 100 por ciento de su subsidio estatal del H-2A en su encuesta. El ESD informa que por lo general gasta más de \$500,000 en la encuesta, por mucho más que cualquier estado. La Universidad de Washington realiza la encuesta. La Universidad Estatal de Washington realizó una encuesta de salarios prevalecientes para el Programa H-2B de la Asociación de Profesionales de Jardinería de Washington (Washington Association of Landscape Professionals, WALP) que fue aceptada por el DOL. La encuesta cubrió a los trabajadores de jardinería de los condados de King, Pierce y Snohomish y costó menos de \$10,000.

En respuesta a los comentarios de un pequeño grupo de discusión, el ESD cambió la encuesta en 2019. El cambio creó resultados confusos de la encuesta. Los agricultores y los grupos de granjas afirman que la encuesta de 2019 no fue precisa. El ESD está haciendo cambios en 2020 para simplificar la encuesta.

<sup>1</sup> Fuente: Biblioteca de Salarios Agrícolas En Línea de los EE. UU., <https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/aowl.cfm>

<sup>2</sup> La fecha y la metodología de la encuesta deben cumplir con el Manual 385 de la ETA del DOL de los EE. UU., que se escribió en 1981 y no se ha actualizado.

ADMINISTRACIÓN DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN, DOL DE LOS EE. UU.

**OFICINA DE CERTIFICACIÓN LABORAL DE MANO DE OBRA EXTRANJERA**

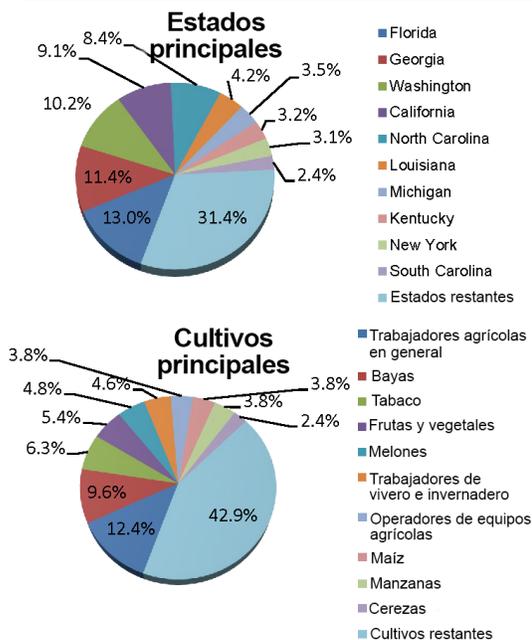
Programa de Certificación Temporal de Trabajo Agrícola H-2A: Estadísticas seleccionadas, año fiscal (AF) 2019

**Solicitudes recibidas<sup>1</sup>**

AF a la fecha	T1	T2	T3	T4	% de cambio, AF 2018
13,081	3,175	5,380	2,948	1,578	10.8%

**Solicitudes procesadas<sup>3</sup>**

Determinación	AF a la fecha	T1	T2	T3	T4
<b>Determinaciones totales</b>	13,095	1,964	5,800	3,357	1,974
- Certificadas	12,626	1,880	5,660	3,242	1,844
- Rechazadas	211	34	67	53	57
- Retiradas	258	50	73	62	73
<b>Puestos solicitados</b>	268,729	36,477	91,161	85,454	55,637
<b>Puestos certificados</b>	257,667	35,449	87,868	82,094	52,256
<b>Procesadas a tiempo<sup>3</sup></b>	86.1%	92.6%	77.5%	85.6%	96.3%

<sup>1</sup>Solicitudes recibidas<sup>1</sup> se deriva de datos no divulgados al público.<sup>2</sup>Los números acumulativos pueden no coincidir con los números de informes anteriores debido a cambios en el estado del procesamiento de casos.<sup>3</sup>Porcentaje de solicitudes H-2A completadas resueltas 30 días antes de la fecha de inicio requerida. Una solicitud H-2A completada se define como aquella que contiene toda la documentación (p. ej., informe de inspecciones de vivienda, compensación para trabajadores, informe de contratación) necesaria para que el oficial de certificación de la Oficina de Certificación Laboral de Mano de Obra Extranjera (Office of Foreign Labor Certification, OFLC) emita una determinación final 30 días antes de la fecha de inicio requerida.

Datos al 30 de septiembre de 2019. Todas las cifras están redondeadas y no han sido auditadas.

**Estadísticas seleccionadas por puestos de trabajo certificados**

Revisión de puestos certificados del AF 2019 al fin de año (% del total certificado del AF 2019 al fin de año)			
<b>10 estados principales</b>	Florida	33,598	13.0%
	Georgia	29,480	11.4%
	Washington	26,226	10.2%
	California	23,321	9.1%
	North Carolina	21,605	8.4%
	Louisiana	10,816	4.2%
	Michigan	9,096	3.5%
	Kentucky	8,315	3.2%
	New York	8,104	3.1%
	South Carolina	6,082	2.4%
<b>10 empleadores principales</b>	North Carolina Growers Association (NCGA)	11,223	4.4%
	Fresh Harvest, Inc.	4,812	1.9%
	WAFLA	4,369	1.7%
	Zirkle Fruit Company	3,400	1.3%
	Farm-Op Kuzzens H2A, LLC	2,658	1.0%
	Ag Labor, LLC	2,409	0.9%
	Foothill Packing, Inc.	2,398	0.9%
	Overlook Harvesting Co.	2,396	0.9%
	R & R Harvesting, Inc.	2,094	0.8%
	Rancho Nuevo Harvesting	2,024	0.8%
<b>10 principales cultivos/ocupaciones</b>	Trabajadores agrícolas en general	31,967	12.4%
	Bayas <sup>4</sup>	24,661	9.6%
	Tabaco <sup>5</sup>	16,252	6.3%
	Frutas y verduras <sup>6</sup>	13,995	5.4%
	Manzanas <sup>7</sup>	12,479	4.8%
	Melones <sup>8</sup>	11,876	4.6%
	Trabajadores de vivero e invernadero	9,885	3.8%
	Operadores de equipos agrícolas <sup>9</sup>	9,869	3.8%
	Maíz <sup>10</sup>	9,776	3.8%
	Tomates	6,252	2.4%

<sup>4</sup>La categoría de bayas incluye cultivos primarios de bayas, zarzamoras, moras, arándanos, frambuesas y fresas.<sup>5</sup>La categoría de tabaco incluye cultivos primarios de curado al aire, Burley, cortado, curado con humo, fraguado, pelado y tabaco.<sup>6</sup>La categoría de frutas y verduras incluye cultivos primarios de frutas, frutas y verduras, y verduras.<sup>7</sup>La categoría de manzanas incluye cultivos primarios de manzanas caídas, manzanas y manzanas Fuji.<sup>8</sup>La categoría de melones incluye cultivos primarios de cantalupos, melones y sandías.<sup>9</sup>La categoría de operadores de equipos agrícolas incluye cultivos primarios de operadores de equipos agrícolas, cosechadoras personalizadas y tala.<sup>10</sup>La categoría de maíz incluye cultivos primarios de maíz y maíz dulce.**Información de contacto**Dan Zeitlin, director de la División de Políticas, Datos, Desempeño e Integridad [DZeitlin@ESD.WA.GOV](mailto:DZeitlin@ESD.WA.GOV)

Departamento de Seguridad del Empleo • Políticas, Datos, Desempeño e Integridad