



Comité Asesor de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal

Detalles de la reunión

Fecha: Viernes 22 de noviembre de 2019

Horario: 11.00 a. m. a 2.00 p. m.

Dirección: WorkSource Yakima, sala de reuniones Mt. Adams, 1205 Ahtanum Ridge Drive, Union Gap, WA 98903

Miembros del comité presentes

- Michele Besso
- Jonathan DeVaney
- Michael Gempler
- Rosalinda Guillén
- Rosella Mosby
- Delia Peña
- Ramón Torres
- Erik Nicholson

Miembros del comité ausentes

Ninguno

Representantes de agencias sin derecho a voto

- Kimberly Gierach
- Uriel Iniguez
- Ignacio Márquez

Personal del ESD

- Joy Adams
- Sara Crosby
- Dan Zeitlin
- Alberto Isiordia
- Gustavo Avilés
- Norma Chávez
- Cecilia Arellano

Resumen

Bienvenida y presentaciones

El director de Políticas del Sistema de Empleo del Departamento para la Seguridad del Empleo (Employment Security Department, ESD), Dan Zeitlin, dio la bienvenida a todos los presentes y les pidió que se presentaran. Una vez finalizadas las presentaciones, Ignacio Márquez, en representación de la oficina del director del Departamento de Agricultura del estado de Washington, hizo el brindis tradicional de la reunión, con rebanadas de manzanas cultivadas en el estado mencionado.

Agenda

Dan Zeitlin revisó la agenda de la reunión y preguntó si alguno de los presentes tenía dudas. No había preguntas.

Actualización de la oficina de los ASWS

Dan Zeitlin presentó formalmente a Norma Chávez como la nueva directora de la Oficina de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal (ASWS, por sus siglas en inglés). Norma agradeció la invitación para participar de la reunión. dijo que valora mucho la oportunidad de liderar la oficina y manifestó que espera

con entusiasmo el momento de trabajar con cada uno de los presentes.

Acta de la reunión del 17 de octubre de 2019

Dan Zeitlin pidió a todos los presentes que revisaran el acta de la reunión del 17 de octubre de 2019 y que manifestaran sus opiniones. Ignacio Márquez solicitó cambios pequeños. de los cuales Joy Adams tomó debida nota.

Se inició y secundó una moción de aprobación. El acta de la reunión del 17 de octubre de 2019 fue aprobada.

Debate sobre el reclutamiento de trabajadores locales

Dan Zeitlin informó que Alberto Isiordia presentaría el debate sobre el reclutamiento de trabajadores locales (consultar el Anexo II). En la última reunión, se destacó la necesidad de brindar mayor información sobre este tema a los miembros, lo que deberá tenerse en cuenta en el informe a presentar frente a la Legislatura y el Gobernador en octubre de 2020.

Alberto resumió las responsabilidades de las oficinas locales y del personal de Trabajadores Agrícolas de Temporada y Migrantes (Migrant Seasonal Farmworker, MSFW) a la hora de reclutar trabajadores hasta el 50 % del contrato y hasta su vencimiento. La responsabilidad del ESD en el reclutamiento para el programa H-2A es garantizar que las personas referidas para los empleos cumplan con el criterio establecido.

Erik manifestó su sorpresa al saber que la cantidad de personas contratadas era tan pequeña. Se mencionó el hecho de que, en 2015, el ESD implementó un nuevo sistema mediante el cual los individuos podían presentar su solicitud en línea en lugar de presencialmente en un centro WorkSource. Otros factores incluyen el impacto del tiempo y el procesamiento de los datos, así como también el aumento de los solicitantes extranjeros.

Mike Gempler destacó la importancia de reconocer la necesidad de que los empleadores del programa H-2A que reciban personas referidas les ofrezcan un empleo, dado que el impacto de no hacerlo es aún mayor.

Rosalinda preguntó: “¿Cómo sabemos que se contrataron 23 personas y durante cuánto tiempo?” Alberto respondió que existe una brecha y que gran parte de esa información se basa en el trabajo de seguimiento que hace nuestro personal con los empleadores, aunque también se obtiene información de los datos del Seguro por desempleo (Unemployment Insurance, UI). Percibimos inconsistencias entre el número de personas que informaron haber sido contratadas y aquellas que notificaron lo contrario.

Uriel preguntó: “¿Cuál es el porcentaje de seguimiento con los empleadores?” Alberto respondió que es necesario consultar al personal, y que debemos hacer un seguimiento de los empleadores en lo que respecta a los trabajadores locales hasta que se complete el 50 % del contrato.

Rosalinda pregunto: “¿De qué manera se realizará el reclutamiento en México y en los Estados Unidos de manera que los trabajadores locales reciban la misma información?” Se destacó que, en México, el reclutamiento se concentra en los contratos del programa H-2A mientras que, en los EE. UU., servimos a todo el mundo.

Se señaló que existen varias brechas a las que se hace referencia en el resumen, y que no todos los reclutamientos se realizan por medio del ESD. Mucha de esta actividad ocurre por fuera del ESD, y gran parte de la interacción y contratación se produce sin que se involucre este organismo.

Se realizó un ejercicio de facilitación para descubrir los obstáculos y necesidades que tenemos. (consultar el Anexo III)

Surgió la siguiente pregunta: Si se alcanza la tasa del 50 %, ¿con quién se comunican los trabajadores que sienten que se les negó injustamente un empleo? Para el reclutamiento de trabajadores locales, es muy importante la transparencia con respecto a los empleadores del programa H-2A, dado que, en el pasado, las partes interesadas se contactaron con el ESD para saber qué empleadores necesitaban contratar trabajadores y no se les brindó la información solicitada.

Ignacio señaló que no contamos con datos del UI que podamos consultar para saber qué empleadores se presentaron para contratar empleados. Nos gustaría encontrar la manera de comparar la información del UI con la que envían los empleadores.

Se debatió sobre la idea de que revisar el proceso de referencia desde las perspectivas del empleador y del empleado puede ser de ayuda para el comité.

Análisis de los datos

Gustavo Avilés, de la división Mercado Laboral y Análisis Económico (LMEA, por sus siglas en inglés), y Alberto Isiordia llevaron adelante el análisis de los datos (consultar el Anexo IV).

Gustavo señaló que las fuentes de las cuales extrajeron los datos se encuentran detalladas en la primera página. Consulte el resumen para conocer las fuentes de datos y cuáles son las características importantes para realizar el análisis de la actividad agraria. El informe del UI nos permite obtener la información de contacto de los trabajadores. El Sistema de gestión de casos de WorkSource (WorkSource Case Management System) se utiliza para extraer los datos que se incluyen en el resumen de Alberto. Si bien este sistema no tiene comunicación con el del UI, el equipo de Gustavo utiliza ambos sistemas e intenta generar un informe basado en ambos.

A partir del 26 de noviembre, los estados participarán en el Sistema de intercambio de información salarial entre estados (State Wage Interchange System, SWIS), el cual permitirá saber si los trabajadores tienen empleos en otros estados.

Luego, Gustavo hizo referencia al [Informe sobre la fuerza laboral agrícola del 2017 \(2017 Agriculture Workforce Report\)](#). Aclaró que la información analizada es del 2017 en lugar del 2018 debido al atraso en los datos y los recursos que se destinan a la elaboración del informe.

Mike preguntó si el informe del Censo trimestral de empleos y salarios (Quarterly Census of Employment and Wages, QCW) incluye los números de Seguro Social y de los empleos. Gustavo señaló que ese informe no da cuenta de los trabajadores del programa H-2A.

Mike dijo que es necesario identificar de mejor manera la página 7 del informe para que las personas puedan comprender los datos con mayor facilidad.

Además, Erik señaló que la Figura 4 le resulta intrigante dado que muestra un crecimiento del empleo en la

agricultura, mientras que intentamos cubrir una escasez laboral.

Ramón dijo que se llevan adelante acciones de reclutamiento en el mercado, en las que no estamos involucrados.

Uriel dijo que, si nos referimos a los contratos del programa H-2A, las acciones deben realizarse por medio del ESD. En el contrato se establece la cantidad de trabajadores que se solicitan. ¿Esto incluye el número de empleados locales y extranjeros que se necesitan? Se aclaró que el número solo incluye la cantidad de trabajadores extranjeros que se necesitan para cubrir la brecha.

Ignacio señaló que, cada año, es necesario ajustar la cantidad de trabajadores a causa de muchos factores.

Debido a las normas de confidencialidad, no podemos divulgar la cantidad de trabajadores que tiene un empleador. Esta información se recopila solo con fines estadísticos y no regulatorios.

En la página 25 se encuentra el primer intento de considerar las transferencias entre empleos dentro de la industria y entre las distintas industrias.

Ignacio preguntó: “¿Los trabajadores se están pasando de la agricultura a otra industria o existe una escasez de trabajadores? Debemos comparar año a año para saberlo”

Ramón preguntó: “¿Existe un proceso que permita obtener información precisa sobre los empleadores? Hay muchos empleados que reciben su pago en efectivo, lo que no deja ningún registro de que esas personas trabajaron para ese empleador”

Gustavo respondió: “No olviden que estos empleadores forman parte del UI, por lo que, aún si pagan los salarios en efectivo, deben informarlo”

La base de datos del QCEW es la que utilizamos de manera habitual. ¿Existe otra forma de obtener el número de trabajadores son contar los números de Seguro Social (SSN)?

Las páginas 17 a 30 se enfocan en tratar de medir si existe una escasez laboral. Algunas versiones afirman que dicha escasez existe, pero tratamos de determinar si es real.

Se recomendó la presencia de Gustavo Avilés en la próxima reunión.

En este punto, se realizó un ejercicio de facilitación de datos. (consultar el Anexo V)

Temas para la agenda de la próxima reunión

1. Profundizar en el reclutamiento local
 - Perspectiva/mapa del proceso del ESD
 - Perspectiva/mapa del proceso del empleador

Comentarios públicos

(Consultar el Anexo VI)

Comentarios de cierre

Dan Zeitlin agradeció a todos los presentes por su participación activa y por su compromiso con este trabajo, y dio por terminada la reunión.

Reuniones de 2019

El Comité Asesor de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal se reunirá en la fecha y lugar que se detalla a continuación:

- **16 de enero de 2020, de 8.30 a. m. a 4.00 p. m.**
ESD WorkSource Skagit
2005 E College Way
Mount Vernon, WA 98273

Anexo I

Agenda

Comité Asesor de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal (ASWS)

Viernes 22 de noviembre de 2019 | WorkSource, Suite A | 1205 Ahtanum Ridge Dr, Union Gap, WA
98903

Temas de la agenda

Horario	Tema
11.00 a. m.	Presentaciones <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida de Dan Zeitlin, director de Políticas del Sistema de Empleo • Comentarios públicos/introducción • Revisión de la agenda • Actualización de la oficina de ASWS (presentación del director)
11.15 a. m.	Aprobación del acta de la reunión del 17 de octubre de 2019
11.20 a. m.	Debate sobre el reclutamiento de trabajadores locales <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del proceso de reclutamiento local • Diálogo moderado
12.35 p. m.	Pausa: distribución del almuerzo
12.50 p. m.	Análisis de los datos <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de las fuentes de datos existentes y sus análisis • Diálogo moderado
1.50 p. m.	Confirmación de la agenda de la próxima reunión
1.55 p. m.	Administración
2.00 p. m.	Cierre de reunión

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



Reclutamiento de trabajadores locales del programa H-2A

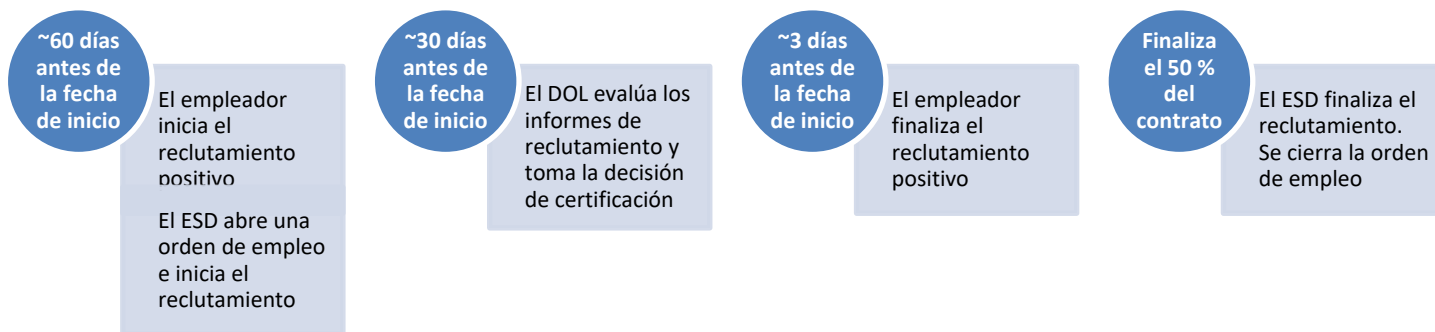
Noviembre de 2019

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN EL RECLUTAMIENTO LOCAL

El reclutamiento de trabajadores locales es una parte fundamental del proceso de certificación laboral del programa H-2A, destinado a garantizar que un empleador busque en el mercado de trabajo local antes de otorgarles acceso a los trabajadores extranjeros. Además, el proceso de reclutamiento tiene el objetivo de garantizar que los trabajadores locales tengan prioridad por sobre los extranjeros.

A partir de octubre de 2019, un empleador potencial del programa H-2A debe presentar una solicitud por medio del sistema del Portal de solicitud de trabajador extranjero (Foreign Labor Application Gateway, FLAG) del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) de los EE. UU. con una anticipación mínima de 60 días y máxima de 75 días de la fecha en que necesita al trabajador. Una vez que el empleador presenta la solicitud, el sistema FLAG la envía automáticamente a la agencia de trabajo correspondiente para su revisión y aprobación. Luego de que el Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD) aprueba la solicitud, el empleador debe iniciar un proceso de reclutamiento positivo (proactivo) de trabajadores locales. Aproximadamente 30 días antes de la fecha en la que se necesita al/los trabajador(es), el DOL evalúa el estado del proceso de reclutamiento y decide otorgar una certificación laboral en la que aprueba aquellos puestos ofrecidos por los empleadores que no se cubrieron durante el período inicial de reclutamiento. La obligación de un empleador de llevar adelante un reclutamiento positivo termina el día en que los trabajadores del programa H-2A parten hacia el lugar de trabajo del empleador.

Al mismo tiempo, las acciones de reclutamiento del ESD comienzan cuando se aprueba la solicitud del H-2A y continúan hasta que transcurra el 50 % del período de trabajo. Como parte de las acciones de reclutamiento, el ESD debe mantener una orden de empleo activa en WorkSourceWA.com. Los empleadores que participan en el programa H-2A deben contratar a todos los trabajadores calificados y elegibles que soliciten en empleo hasta que transcurra el 50 % del período de trabajo. Un empleador solo puede rechazar solicitudes por motivos legales relacionados con el trabajo.



En la fecha especificada en el aviso de aceptación, los empleadores deben enviar un informe de reclutamiento al DOL. Independientemente de este envío inicial, el empleador debe mantener este informe actualizado hasta que transcurra el 50 % del período de trabajo. Este documento debe estar disponible para las auditorías que se realicen luego de la certificación, a criterio de los representantes autorizados, por ejemplo, el DOL. El informe debe incluir los siguientes datos:

1. Nombre de la fuente de reclutamiento.
2. Nombre e información de contacto de cada persona referida o solicitante, y la situación (contratado, no contratado, no se presentó con el empleador, etc.) de cada trabajador.
3. Confirmación de que se contactó a los exempleados estadounidenses de ese empleador y por qué medio.
4. Un motivo legal relacionado con el trabajo que justifique el rechazo de un trabajador estadounidense que solicitó el empleo.

En la actualidad, el DOL obliga al personal del ESD a subir un informe de reclutamiento al sistema FLAG con una anticipación máxima de 32 días antes de la fecha en la que se necesita al/los trabajador(es) o del comienzo del contrato. Este documento incluye el nombre del solicitante referido, su información de contacto, y la fecha y resultado de la referencia (contratado, no contratado, no se presentó con el empleador, etc.).

A partir del 21 de octubre de 2019, los empleadores ya no están obligados a reclutar por medio de avisos en el periódico. En su lugar, el DOL publicará la oportunidad de trabajo del empleador en seasonaljobs.dol.gov, que es una versión extendida del registro electrónico de empleos del DOL.

FUNCIÓN ACTUAL DE LA OFICINA LOCAL DEL ESD

Una vez que el ESD recibe una solicitud H-2A (ETA [Administración de Empleo y Capacitación] 790) del sistema FLAG, la oficina de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal (ASWS) del ESD emite un solicitud para la oficina local de WorkSource (también conocida como “oficina de retención de órdenes”) que brinda servicios al área con la mayor cantidad de lugares de trabajo identificados en la solicitud. Esta oficina de retención de órdenes es la responsable de crear una orden de empleo en WorkSourceWA.com, que resuma cierta información, tal como la duración del empleo, los requerimientos para el trabajo, el horario laboral, el salario y los beneficios.

En las órdenes de empleo, no se divulga el nombre del empleador. Las regulaciones federales del sistema de autorización agrícola del [20 CFR 653.501\(b\)\(2\)](https://www.ecfr.gov/current/title-20/chapter-I/subchapter-B/part-653/subpart-501/section-653.501(b)(2)) establecen lo siguiente: “La oficina de Servicios de empleo (Employment Services, ES) debe suprimir la información del empleador para facilitar el movimiento ordenado de los trabajadores” La orden de empleo se abre para el reclutamiento de trabajadores estadounidenses una vez

que la oficina de ASWS ha recibido y aceptado el formulario ETA 790. Al finalizar el 50 % del período de trabajo, la orden de empleo publicada en WorkSourceWA.com se cierra automáticamente.

La oficina de retención de órdenes también es responsable de participar en el reclutamiento y debe cumplir con las siguientes funciones:

- Promocionar los empleos del programa H-2A entre los socios, el personal y los individuos que buscan empleo.
- Gestionar y evaluar todas las solicitudes en línea para garantizar que los solicitantes cumplan con las calificaciones mínimas requeridas.
- Actualizar la información de referencia y ubicación en el sistema de gestión de casos.
- Garantizar que las personas que buscan empleo en persona o en línea conozcan sus derechos.
- Hacer el seguimiento de los reclamos o las supuestas infracciones.

Con frecuencia, las oficinas de WorkSource ubicadas en las áreas agrícolas aprovechan a los especialistas de extensión para trabajadores agrícolas de temporada y migrantes, quienes hacen el seguimiento de las personas referidas y, al mismo tiempo, realizan visitas de campo, distribuyen folletos en las zonas donde los trabajadores de reúnen y ponen en contacto a aquellos que forman parte del programa H-2A con los recursos comunitarios.

ACTIVIDAD DE REFERENCIA Y CONTRATACIÓN

En el 2016, el ESD realizó la transición a un nuevo sistema de gestión de casos denominado “Efforts to Outcomes” o ETO (en español, “Acciones para resultados”), que enfrenta diferentes desafíos todo el tiempo, como por ejemplo, la recopilación precisa de los datos. El sistema se actualiza de forma continua mientras se desarrolla un nuevo sistema de gestión de casos (“Phoenix”). Por lo tanto, los datos que se detallan a continuación no tienen un 100 % de precisión, pero marcan la tendencia.

Tabla 1. Resumen de los solicitantes del H-2A para las publicaciones de empleos del programa

Año de oferta de empleos del H-2A	Publicaciones totales de empleos	Publicaciones con un mínimo de un solicitante	Solicitantes únicos	Solicitudes totales
2014*	103	82	-	563
2015*	151	88	-	320
2016	151	75	52	188
2017	286	206	445	800
2018	243	200	307	733
2019**	314	280	636	1691

*Datos provenientes del sistema de gestión de casos anterior, SKIES

**A partir de noviembre de 2019

Tabla 2. Resumen de las personas referidas del H-2A para las publicaciones de empleos del programa

Año de oferta de empleos del H-2A	Publicaciones totales de empleos	Referidos al empleador	Clientes únicos referidos	Contratados
2016	151	11	9	4
2017	286	120	89	19
2018	243	56	35	4
2019**	314	127	87	23

**A partir de noviembre de 2019

BRECHAS DEL RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES

Los requerimientos de realizar la prueba del mercado laboral y el reclutamiento de trabajadores locales se diseñaron con el objetivo de proteger las oportunidades de empleo para los trabajadores estadounidenses. A continuación, se detallan las críticas más frecuentes al sistema:

1. **Prueba del mercado laboral del DOL:** Las regulaciones del programa H-2A indican que el reclutamiento positivo debe comenzar alrededor de 60 días antes de la fecha en la que se desea iniciar el período laboral. Aproximadamente 30 días después, el DOL decide cuántos puestos certificará de acuerdo con la cantidad de personas que buscan empleo según el ESD y el número de personas que el empleador contrató para el trabajo (consultar el gráfico de la página 1). Dado que se trata de puestos de trabajo agrícolas temporales, las personas que buscan empleo no acostumbran solicitar aquellos que comenzarán dentro de 30 a 60 días. La mayoría de los trabajadores del campo buscan empleos que comiencen de inmediato, motivo por el cual, probablemente, no soliciten estos trabajos. Además, los empleadores informan que algunos trabajadores que se contratan mucho tiempo antes de la fecha de inicio no se presentan a trabajar, lo que, en ocasiones, hace que el empleador pierda la certificación para cubrir los puestos que necesita ocupar.
2. **Compromiso de cumplir con el contrato:** Si bien hay trabajadores que valoran el hecho de contar con trabajo garantizado durante cierto período de tiempo, algunos de ellos manifiestan que tener que comprometerse a trabajar el período completo de un contrato tiene un impacto negativo, en especial en el entorno actual, en el que muchos acostumbran trabajar para los empleadores que les ofrecen los mejores salarios. Comprometerse con un único empleador limita su movilidad dentro del mercado laboral. Por su parte, los empleadores afirman que el compromiso de cumplir con el período completo del contrato es fundamental para cubrir sus necesidades y es consistente con las expectativas que se establecen para los trabajadores extranjeros.
3. **Inconsistencia en el seguimiento de las personas referidas por parte del ESD:** El personal del ESD no realizó de forma consistente el seguimiento de las personas referidas a los empleadores ni el registro de la información de resultado de la referencia en el sistema de gestión de casos. Un punto clave en que se enfocará la oficina de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal, en coordinación con el personal de divulgación, será la actualización de las políticas, procedimientos y capacitación, así como también en la responsabilidad de gestionar adecuadamente a las personas referidas.
4. **Supervisión del ESD:** El ESD tiene la obligación federal de procesar los reclamos según el [20 CFR 655.185](#) y las supuestas infracciones de acuerdo con el [20 CFR 658.419](#); además, debe realizar verificaciones de campo según el [20 CFR 655.503](#). Un punto clave en que se enfocará la oficina de Servicios Agrícolas y Fuerza Laboral Temporal, en coordinación con el personal de divulgación, será la actualización de las políticas, procedimientos y capacitación, así como también en garantizar que la investigación y el seguimiento de las supuestas infracciones a la ley se realicen en plazos más adecuados.
5. **Inscripción en WorkSourceWA.com:** Para poder referir a una persona que busca trabajo a un empleo del programa H-2A, es necesario que esta tenga una cuenta en WorkSourceWA.com, de manera que se pueda rastrear su caso en el sistema. Para esto, es necesario que la persona que busca trabajo sepa cómo utilizar una computadora, que cuente con una dirección de correo electrónico y que tenga un currículum. En algunas ocasiones, es posible referir a un trabajador que no desea o no puede crear una cuenta. Sin embargo, en estos casos, el personal del ESD no ingresa esta información en el sistema de gestión de casos.
6. **El interés del trabajador local:** Debido a la prevalencia del programa H-2A y, en algunos casos, la sensación de que los trabajadores extranjeros reciben un trato preferencial, los trabajadores locales afirman que tienen poco interés en las oportunidades laborales que brinda el H-2A. Esto sucede con mayor frecuencia en áreas donde los empleadores pasaron a formar parte del programa H-2A luego de recibir una auditoría por parte del Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security).

7. **Inconsistencia en el seguimiento del empleador:** Si bien los empleadores responden bien durante la etapa de prueba del mercado laboral del reclutamiento, algunos de ellos no lo hacen de la forma adecuada cuando se les solicita información sobre los resultados de los solicitantes de empleo o no cuentan con el personal debidamente capacitado para gestionar a las personas referidas por parte del H-2A. Una vez que se completa el 50 % del período del contrato, no es obligatorio que los empleadores compartan los registros de reclutamiento, y, por lo tanto, no suelen hacerlo.
8. **Trabajadores indocumentados:** Se denunció que es posible que más del 50 % de los trabajadores agrícolas estén indocumentados. A modo informativo, se cree que los trabajadores que carecen de documentación legal son menos propensos a solicitar empleos en el programa H-2A.

ANÁLISIS

El objetivo de las siguientes preguntas es fomentar el diálogo crítico:

1. ¿Qué medidas puede tomar el ESD, en asociación con el sistema de WorkSource, para mejorar la integridad del proceso de reclutamiento?
2. ¿Cuáles son los pasos que los empleadores pueden seguir para fortalecer la integridad del proceso?
3. ¿Cuáles son los pasos que las organizaciones comunitarias pueden llevar adelante para fortalecer la integridad del proceso?

Anexo III

BARRERAS PARA EL RECLUTAMIENTO Y FACILITACIÓN DE NECESIDADES

- Necesidad de una comprensión común del proceso de reclutamiento por parte del ESD y de los empleadores
- Brechas y barreras de los trabajadores
- Comprensión del informe de contratación
- Experiencia que tienen las personas en relación con el proceso de contratación que llevan adelante los empleadores: interés en el empleo (contratado en el momento vs. otros pasos)
- Lo que se le dice a las personas acerca de las expectativas (jornadas laborales largas trabajo bajo la lluvia, mensajes desalentadores, personas no deseadas/no bienvenidas, personas no necesarias, llegada del H-2A)
- ¿Cuál es la información que se comparte sobre las acciones de empleo o reclutamiento?
- Mejor comprensión de los datos o la tasa de éxito: proceso del ESD para obtener la información
- Mercado laboral informal: muchas personas no participan de las iniciativas del ESD
- Información compartida activamente entre los trabajadores: salario
- Mayor transparencia y más divulgación de la regla del 50 %, y un teléfono al que las personas puedan llamar en caso de que se les niegue injustamente un empleo
- Falta de una manera de saber quién es el empleador de nuestra área: quién solicita o intenta contratar trabajadores. Transparencia de las organizaciones comunitarias que saben quién contrata a las personas referidas por el programa H-2A: deseo de saber acerca de la escasez de trabajadores
- Recurso incluso para los empleadores que no forman parte del programa H-2A: puestos difíciles de cubrir incluso en zonas muy pobladas
- Muchas granjas compiten por los trabajadores locales: siempre existe una escasez de trabajadores
- Datos: no se cuenta con datos del UI sobre las contrataciones reales; comparación de los datos del UI con los del empleador
- Trabajo conjunto del Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD), el Departamento de Trabajo e Industrias (LNI) y todo el sistema
- Proceso de reclamo para los trabajadores
- Luego de la aprobación del programa H-2A: trabajadores locales despedidos, sindicato/reclamo, neutral, incluso en referencia a trabajadores lesionados
- Los empleadores y el ESD no presentan informes
- Trabajadores referidos que rechazan el empleo porque no quieren cumplir con el período completo del contrato.
- Movilidad de la fuerza laboral: “¿Dónde me pagan más dinero hoy?” O personas que solo quieren recolectar cerezas. Los trabajadores se desplazan, y la necesidad real de los empleadores es que los trabajadores cumplan con el período completo
- Diferencias entre la forma de trabajo de los empleados del campo y la estructura del H-2A (contratos, entre otros aspectos) Si un empleado renuncia antes del fin de su contrato, ya no será elegible para trabajar en esa empresa de nuevo.
- ¿Cómo se lleva adelante una referencia? Definir el proceso; en ocasiones, es posible que los trabajadores no sigan una referencia
- Cada oficina es diferente: es posible que existan inconsistencias entre las oficinas de WorkSource
- ¿De qué manera podemos conseguir personas que busquen trabajo para el ESD o los empleadores?
- Muchos trabajadores provenientes de California se dirigen directamente a los empleadores
- Barreras del ESD: debido a que 500 de sus miembros no hablan español, los trabajadores no confiarían en ellos o no gestionarían sus empleos a través del ESD

- Evaluación de los requisitos de reclutamiento del programa H-2A (novedades, en línea, etc.): requerimientos vs. realidad
- Rechazo de empleadores: informes de reclutamiento que se utilizan para decidir si un empleador cumple con los requisitos. El empleador y el ESD brindan información.
- Los informes habitualmente no se revisan luego de 30 días
- Rechazo de muchos trabajadores del programa H-2A: tanto los trabajadores locales como los del H-2A necesitan contar con representación y un lugar donde presentar reclamos
- Función bastante fuera de lo común del contratista del trabajo: ¿quién dirige la granja, los contratistas o los dueños?
- Enfoque en el proceso de reclamo de los trabajadores rechazados: de importancia fundamental
- Falta de confianza en las agencias o los procesos



Datos sobre la agricultura Fuentes y análisis

18 de noviembre de 2019

Fuentes de datos

Es posible que los números del empleo agrícola y de los trabajadores, así como los de la movilidad laboral hacia la actividad agrícola o desde esta, varíen según la fuente de los datos, pero las estimaciones generales tienden a ser consistentes entre las fuentes que el Departamento para la Seguridad del Empleo (ESD) del estado de Washington utiliza para analizar dicho mercado laboral. Las fuentes de datos que utiliza el ESD para sus análisis son las siguientes:

Informes trimestrales del empleador sobre el impuesto del seguro por desempleo (UI): El ESD recibe datos acerca de los salarios y las horas de trabajo de cada trimestre, correspondientes a los trabajadores cubiertos por el UI. En general, los informes de UI de los empleadores se realizan por empresa y no por lugar de trabajo. Por lo tanto, los datos sobre los salarios de las empresas que tienen varios lugares de trabajo pueden incluir información sobre trabajadores que no desempeñan sus tareas en las ubicaciones físicas enumeradas en los informes de impuestos del UI.

Censo trimestral de empleos y salarios (QCEW): Este cálculo, realizado por la Oficina de Estadísticas Laborales (Bureau of Labor Statistics, BLS) de los EE. UU. y el ESD, proporciona datos mensuales sobre el empleo en la industria y datos trimestrales sobre los salarios de los trabajadores cubiertos por el sistema de UI. El empleo cubierto incluye a todos los trabajadores agrícolas con excepción de los operadores de granjas pequeñas, extranjeros no residentes, contratistas independientes y funcionarios corporativos. La información del QCEW proviene de los informes trimestrales de los empleadores sobre el impuesto del UI y de las encuestas trimestrales realizadas a los empleadores que poseen más de un lugar de trabajo dentro del estado, lo que hace que los datos del QCEW sean específicos sobre las ubicaciones del empleador.

Sistema de gestión de beneficios del UI: El sistema que el ESD utiliza para administrar los beneficios del UI se denomina “Unemployment Tax and Benefits System” o UTAB (en español, “Sistema de impuestos y beneficios por desempleo”).

Sistema de gestión de casos de WorkSource: El sistema de gestión de casos denominado “Efforts to Outcomes” o ETO (en español, “Acciones para resultados”) es el que utilizan el ESD y sus asociados del sistema laboral para recopilar los datos de las personas que buscan empleo y la información sobre los empleadores, con el objetivo de colaborar en la gestión de la prestación de servicios a los clientes. El sistema ETO se encuentra en proceso de mejora y, al mismo tiempo, se prepara el lanzamiento de un nuevo sistema (“Phoenix”).

Sistema de intercambio de información salarial entre estados (State Wage Interchange System, SWIS): El sistema SWIS es una herramienta para compartir información, que gestionan el Departamento de Educación (ED) y el Departamento de Trabajo (DOL) de los EE. UU. de forma

conjunta. Mediante el sistema, los estados que firman el acuerdo para compartir información pueden intercambiar registros sobre salarios cada trimestre, con el objetivo de satisfacer los requerimientos de desempeño de los informes establecidos en el [Artículo 116 de la Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral \(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA\)](#). El acuerdo para compartir información del SWIS reemplaza a los del Wage Record Interchange System o WRIS y WRIS2 (en español, Sistema de intercambio de registros salariales) que la mayoría de los estados ejecutaban anteriormente.

Principales características de los datos disponibles sobre los empleadores y los trabajadores

Figura 1. Características de las fuentes de datos que utiliza el ESD para el análisis de la actividad agrícola. Estado de Washington, 2019

Fuente: ESD (Departamento para la Seguridad del Empleo)/PDPI (División de Política, Datos, Desempeño e Integridad)/LMEA (División Mercado laboral y análisis económico)

Fuente de datos	Características pertinentes al análisis de la actividad agrícola
Informes trimestrales del empleador sobre los impuestos del UI	<ul style="list-style-type: none"> ● Informes trimestrales ● Datos del empleador: <ul style="list-style-type: none"> ○ Información identificable sobre la empresa (cuenta del UI, nombre, entre otros datos) ○ Clasificación industrial de la empresa según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (North America Industry Classification System, NAICS); código NAICS de la empresa ● Datos del trabajador: <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre ○ Número de Seguro Social ○ Importe bruto del salario por trimestre ○ Cantidad de horas trabajadas durante el trimestre
QCEW	<ul style="list-style-type: none"> ● Cantidad de lugares de trabajo por empresa ● Dirección del lugar físico de trabajo ● Clasificación industrial del lugar físico de trabajo según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (North America Industry Classification System, NAICS); código NAICS del lugar de trabajo, también conocido como código NAICS del establecimiento. El código industrial asignado a cada lugar físico de trabajo se basa en la actividad principal del establecimiento, determinada por la proporción relativa de los costos de producción y la inversión de capital. En la práctica, otras variables como los ingresos, los costos de envío o el

	<p>empleo se tienen en cuenta como indicadores. En general, la Oficina de Censos de los EE. UU. utiliza los ingresos o los costos de envío para determinar la actividad comercial principal de un establecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleos por lugar físico de trabajo • Empleos del período de pago que incluyó el día 12 del mes <ul style="list-style-type: none"> ○ Los trabajadores que no cubre el UI quedan excluidos (p. ej., los autónomos y otros tipos de trabajadores de granja). La BLS estimó que el 30 % de los trabajadores agrícolas fueron excluidos en el 2017 a nivel nacional.¹
Sistema de gestión de beneficios del UI	<ul style="list-style-type: none"> • Subconjunto de informes del UI: trabajadores que completaron un reclamo de UI • Información identificable de las personas que presentaron reclamos de UI y de los empleadores relacionados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección conocida más reciente de trabajador
Sistema de gestión de casos de WorkSource	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema en desarrollo desde mayo de 2016: <ul style="list-style-type: none"> ○ Campos específicos para cumplir con los requerimientos federales del Esquema de registro individual del participante (Participant Individual Record Layout, PIRL) y para identificar a los trabajadores de granja o a los que procesan alimentos (MSFW). • Datos del trabajador (requerimientos de WIOA y necesidades operativas): <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre, número de Seguro Social y fecha de nacimiento ○ Otra información identificable y demográfica, por ejemplo, el género, el estatus de veterano, entre otros datos.
SWIS	<p>A partir del 1 de noviembre de 2019, 26 estados firmaron el acuerdo para compartir información mediante el Sistema de intercambio de información salarial entre estados (State Wage Interchange System, SWIS)</p> <p>https://www.doleta.gov/performance/swis.cfm</p>

Análisis actuales, formato de los informes y calendario

Todos los años, el ESD publica un análisis de la fuerza laboral en su [Annual Agricultural Workforce Report](#) (en español, Informe anual sobre la fuerza laboral agrícola). La versión del 2017 se publicó en septiembre de 2019. El año del informe refleja el período de calendario de los datos que se utilizaron para el análisis. El proceso y los recursos asignados a la publicación de este informe proporcionan datos con dos años de antigüedad. El informe incluye la siguiente información:

El empleo y los salarios de la agricultura que cubre el UI: Empleo cubierto del sector agrícola, registrado en el programa del QCEW, sin incluir el empleo cubierto de las industrias que conforman los subsectores de Silvicultura y explotación forestal (NAICS 113), Pesca, caza y captura (NAICS 114), y los grupos industriales de Acuicultura (NAICS 1125) y actividades de apoyo a la Silvicultura (NAICS 1153).

- Empleo agrícola total.
- Variación estimada y empleo estable cubierto: el empleo variable cubierto refleja cómo afectan los cambios de temporada de los cultivos en la demanda laboral.

- Salarios promedio anuales: para calcular los promedios, se tienen en cuenta todos los salarios de los empleos cubiertos por el UI (estables y variables) del establecimiento.
- Salarios promedio por hora y salarios medios por hora, en ambos casos, por industria

La dinámica de la fuerza laboral agrícola

- Transferencias de trabajadores dentro de la industria y entre las distintas industrias: las transferencias se calculan por medio de los informes trimestrales del empleador sobre los impuestos del UI. El ESD cuenta los números de Seguro Social que se modifican de un trimestre a otro.
- Escasez laboral: El ESD utiliza la definición de escasez laboral que se propuso en el artículo “Is There A Farm Labor Shortage?” (en español, “¿Existe una escasez de trabajadores agrícolas?”), publicado en el *American Journal of Agricultural Economics*, número 95 (2): (Hertz, T. y S. Zahniser. 2013. 476-481), y sus modificaciones. Se utilizan los datos del QCEW y se define la escasez laboral como un aumento anual en los salarios (40 % o más) y una disminución anual en el empleo (50 % o menos), en un área geográfica. Más tarde, el ESD especificó esta definición y la aplicó a cada industria agrícola y a cada área del sector que brinda información.

Análisis futuros y formato de la información

El ESD planifica llevar adelante reuniones con las partes interesadas de la agricultura, para pedirles sugerencias que ayuden a mejorar el **informe anual sobre la fuerza laboral agrícola** y el formato de publicación, para pasar de un documento en PDF en el sitio web del ESD a una aplicación web interactiva con información que se pueda descargar.

Posibles análisis complementarios para describir la dinámica de la fuerza laboral del estado de Washington

- Transferencias de trabajadores dentro de la industria y entre las distintas industrias: suma y conteo de los números de Seguro Social que cambiaron de industria en cada trimestre del año anterior, para excluir los cambios causados por el trabajo agrícola de temporada.
- Escasez laboral: revisar la bibliografía para identificar otras formas de calcular un estimado de la escasez laboral y asignar analistas económicos al tema para que desarrollen un método interno basado en los datos disponibles.

Se estima que los cambios propuestos que se destacaron en esta sección requerirán de un analista económico (1 a tiempo completo), un desarrollador informático (0,5 a tiempo completo) y un administrador de bases de datos (0,5 a tiempo completo) durante diciembre del 2020.

Información de contacto

Dan Zeitlin, director de la División de Políticas, Datos, Desempeño e Integridad DZeitlin@ESD.WA.GOV

Anexo V**FACILITACIÓN DE DATOS**

- ¿Hay trabajadores que abandonan la industria? ¿Regresan a la industria agrícola en la siguiente temporada?
- ¿Cómo obtener información sobre trabajadores que reciben sus salarios en efectivo? Muchos trabajadores reciben sus salarios en efectivo; no hay registros en ese caso.
- Cantidad de empleos en el QCW: ¿hay alguna forma de obtener el número de trabajadores? ¿Contando los números de Seguro Social?
- ¿Existe un crecimiento en el número de empleos al mismo tiempo que se produce una escasez laboral? Es necesario que comprendamos mejor la dinámica.
- Números de empleo mensuales en lugar de un promedio anual.
- Alojamiento para los trabajadores de temporada: se sugiere un cambio en la legislación que permita inspeccionar no solo los del programa H-2A.
- Información acerca del costo de la encuesta: tiene un impacto sobre los productores.
- Los granjeros quiebran dado que no pueden enfrentar las subas de los salarios.

Medidas de acción -

- ¿Alguna pregunta?
- ¿Falta algo?
- Procesos: variedad de elementos visuales e información



November 22, 2019

WorkSource Yakima
1205 Ahtanum Ridge Dr. Suite A
Union Gap, WA 98903

RE: ASWS Advisory Committee – Public Comments

Committee Members:

Thank you for allowing me to speak today. My name is Samantha Mendoza. I am an account executive at wafila. I work with farmers who use the H-2A program. I also help farm workers and I am the liaison with the Mexican Consulate from wafila.

First let me tell you about myself. I was born and raised in Mexico. My parents were peasants; we rented land to harvest tomatoes and cilantro. My mom would pick us up from school to take us to do homework in the field while she worked. Later, we moved to the city of Guadalajara in Mexico.

I did well in school and I was allowed to attend university. I earned a degree in Science of Communication. I am a mother of three children and as a mother I want my children to have a better life than me. Just like me, there are hundreds of parents who work in the field and want the same for their children; they want them to go to college. So every year there are fewer people willing to work in the field; that's where the H-2A program comes in because at the end of the day planting, harvesting, packaging and distributing food is vital. The H-2A program helps employers to bring willing, able, and qualified workers from Mexico, where they were earning close to the minimum in Mexico, about \$5.00 dollars per day. That is correct, about \$5.00 per day.

I have a request for this committee that you do something about the Washington state survey. I would like to request that this committee obtain information about the cost of this survey, and compare it to what other states with similar size H-2A program spend on their survey.

As an account executive, I am getting calls from farmers who ask if they are required to fill out the survey. I tell them that it is a voluntary survey and that they are not required to fill it out. The farmers do not understand the reason for the survey. Farmers are going out of business because they cannot afford the high wages they are forced to pay. This is causing a lot of pressure on supervisors and workers to increase production. Of course, workers want to earn as much as they can, but they would rather earn a little less and not have so much stress.

Farmers have heard that the survey costs more than \$500,000 and that ESD wants them to pay for it. They have also heard that Washington state spends much more than any other state on its survey. I don't know if this is the case.

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

wafila.org

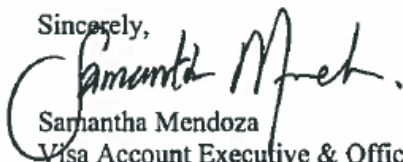
Is it possible that we simplify the survey, explain it better to farmers, and save some of the money for other priorities.

Let me tell you about one of those priorities. Last summer, I worked with farmers whose workers were injured or died. I worked with a grower in the Yakima area whose workers were struck by another vehicle on the way back to the housing after work. One worker died, and 11 workers were badly injured. In another incident in Okanogan County, a worker went swimming on his day off and sadly passed away because he drowned. Since this worker was not covered by workers' compensation, there was no money to send his body home. I am told that the Mexican Consulate used to have more funds to send workers home on cases like these, but the Mexican Federal Government has reduced the aid. In the case of the worker in Okanogan, the farmer, wafla, and the other workers all chipped in for this expense. It cost about \$7,500. When I'm told that we are spending more than five hundred thousand on a survey that no one understands when workers need basic services, it seems like our priorities are not in the right place.

I understand that this committee must make recommendations for changes to the H-2A program. Before you make recommendations, you should have facts. That is why I am asking that you get more facts about this survey. First, you should find out how other states are doing it, and how much they are spending. Once you have that information, you should spend time trying to understand this survey. My observation is that employers are very angry about it and perhaps you can understand why, after you find out what other states that utilize the H-2A program are doing.

I will be eager to find out what you learn. Thank you again for allowing me to share my views.

Sincerely,



Samantha Mendoza
Visa Account Executive & Office Lead

wafla

(509) 379-0984

smendoza@wafla.org

cc: Committee Members (Voting & Non-Voting)



November 22, 2019

WorkSource Yakima
1205 Ahtanum Ridge Dr. Suite A
Union Gap, WA 98903

RE: ASWS Advisory Committee – Public Comments

Committee Members:

My name is Renson Miranda. I am a field services manager at wafila. I work with supervisors and farm workers to make sure they understand their obligations under the H-2A program.

Thank you for allowing me to share a request with this committee.

First, let me tell you about myself. I was born in Guanajuato Mexico and immigrated when I was three years old along with my pregnant mother. I was raised on a farm, and have worked in the agriculture sector ever since. In addition to my full time job at wafila, I own a livestock farm and harvest my own feed for my livestock. I have family on both sides of the border. As Samantha has stated or will state, people in Mexico are eager to come to Washington state to work under the H-2A program because it offers the ability for them to earn generational changing wealth in a safe way compared to those that risk their lives crossing the desert for a better opportunity. Washington offers the highest wages in the nation for workers. It is my job to help our team make sure that we also offer the best working conditions in the nation as well.

Another part of my job is to help inspect housing for farmers who want to use the H-2A program to make sure it meets regulatory requirements. When I began at wafila, I learned that farmers are required to license all seasonal workers housing under the Washington Temporary Worker Housing standard. As a farmer, I never knew this. My understanding is that no one at the state enforces temporary worker housing requirements unless a farmer enrolls in the H-2A program. Worker housing must meet stringent requirements if the farmer enrolls in H-2A, but if the farmer does not enroll in H-2A, there is no inspection unless it is requested by the farmer.

This committee is tasked to propose laws that benefit ALL seasonal workers. My request is for the committee to propose a system that will guarantee that ALL seasonal worker housing is inspected and licensed, and not wait until growers enroll in H-2A. I understand that it is the job of the committee to compare the working conditions of workers who are working under H-2A and workers who are not, and to recommend changes in the law. I would suggest that one of the places you start is seasonal worker housing.

In the end, I think we all want excellent housing and working conditions on all farms. I am anxious to find out what the committee finds when it comes to reviewing the seasonal housing

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

wafila.org

Page 2 of 2

inspection for all farmers that provide seasonal housing and the penalties you propose for unlicensed temporary worker housing.

Thank you again for allowing me to speak to the committee.

Sincerely,



Renson Miranda,
Regional Field Staff Manager

wafila

(509) 720-6858

rmiranda@wafila.org

cc: Committee Members (Voting & Non-Voting)