

1 Lori Jordan Isley
Blanca Rodriguez
2 Andrea Schmitt
Hannah Woerner
3 COLUMBIA LEGAL SERVICES
6 South Second Street, Suite 600
4 Yakima, WA 98901
(509) 575-5593

5 Kathleen Phair Barnard
6 BARNARD IGLITZIN & LAVITT LLP
18 West Mercer Street, Ste. 400
7 Seattle, WA 98119-3971
(206) 285-2828

8 TRIBUNAL DE DISTRITO DE EEUU
9 DISTRITO ESTE DE WASHINGTON

10 RAMON TORRES HERNANDEZ, y
11 FAMILIAS UNIDAS POR LA JUSTICIA,
AFL-CIO, una organización sindical y,

12 Demandantes,

13 vs.

14 DEPARTAMENTO DE LABOR DE LOS
15 ESTADOS UNIDOS y EUGENE SCALIA,
en su capacidad oficial como Secretario de
16 Trabajo de los Estados Unidos,

17 Demandados.

No. 1:20-CV-03241-SMJ

PRIMERA DEMANDA
ENMENDADA PARA UN
REMEDIO DECLARATORIO Y
MANDATO JUDICIAL

18 **I. DECLARACIÓN PRELIMINAR**

19 1. Durante décadas, la práctica predominante en la industria de los
20 árboles de fruta del Estado de Washington ha sido pagar salarios a destajo a los
21 trabajadores agrícolas que cosechan las cerezas, peras y manzanas de nuestro
22 estado. Los salarios a destajo benefician a los empleadores agrícolas porque
23

1 recompensan a los trabajadores agrícolas que trabajan rápidamente con salarios
2 muy superiores al salario mínimo y, de este modo, garantizan que los cultivos
3 altamente percederos se cosechen a tiempo para maximizar los beneficios de los
4 agricultores.

5
6 2. Al recoger en un día la mayor cantidad de contenedores de fruta que
7 su cuerpo puede tolerar, el trabajador agrícola promedio gana 18 dólares por hora
8 en sueldos de cosecha por pieza, mientras que los trabajadores agrícolas altamente
9 calificados pueden ganar sueldos superiores a 20 dólares por hora. Las familias de
10 trabajadores agrícolas empobrecidos dependen de los salarios máximos de la
11 cosecha a destajo para pagar el alquiler y comprar comida cuando el trabajo de
12 temporada desaparece durante el invierno y principios de la primavera.

13
14 3. Durante décadas, el sistema de salarios a destajo de Washington ha
15 funcionado en un mercado laboral en el que los cultivadores tenían que establecer
16 tarifas a destajo basadas en los principios de la oferta y la demanda. Los
17 trabajadores agrícolas aceptaban los salarios ofrecidos y empezaban a trabajar o
18 negociaban para aumentar los salarios. Si no se podía llegar a un acuerdo, los
19 trabajadores agrícolas tenían la libertad de buscar un mejor trato en el siguiente
20 huerto en el camino.
21
22
23

1 4. El reciente aumento del uso del programa federal H-2A por parte de la
2 industria frutícola para reclutar a miles de trabajadores extranjeros y sus esfuerzos
3 por influir en las encuestas estatales sobre salarios, actualmente ponen en peligro la
4 práctica que prevalece desde hace décadas de pagar salarios más altos a destajo a
5 menos que las agencias gubernamentales cumplan su mandato legal de proteger los
6 salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas de EE.UU.
7

8 5. Los empleadores agrícolas que utilizan el sistema H-2A se dan cuenta
9 de que no necesitan pagar salarios a destajo para incentivar a los trabajadores
10 extranjeros H-2A a que acepten sus trabajos o para satisfacer las demandas de
11 producción, porque esos trabajadores vulnerables están atados a un único
12 empleador a través de sus visas de trabajo y no tienen la posibilidad de buscar
13 mejores salarios o condiciones de trabajo en un huerto vecino. En consecuencia,
14 los empleadores de los trabajadores H-2A pueden tratar de reducir sus costos de
15 mano de obra fijando los salarios de las cosechas a salarios mínimos por hora más
16 bajos. Esto viola el mandato legal del programa H-2A que prohíbe las prácticas
17 que afectan negativamente los salarios y las condiciones de trabajo de los
18 trabajadores agrícolas de EE.UU.
19
20

21 6. Este caso reta el papel del USDOL en la interposición arbitraria del
22 concepto de "garantía de salario por hora" en las encuestas de los salarios
23 predominantes en Washington, que reflejan los cambios defendidos por la

1 industria agrícola, que han dado lugar a la eliminación de los salarios a destajo
2 más elevados para las cosechas de cerezas, peras y manzanas de 2021,
3 sustituyéndolos con un salario mínimo drásticamente más bajo.¹ Además, el caso
4 cuestiona el hecho de que no se utilicen arbitrariamente las entrevistas a los
5 trabajadores para verificar los datos suministrados por los empleadores y la
6 imposición arbitraria de un umbral del "15% del tamaño de la muestra", que
7 también ha contribuido a la eliminación de los salarios más elevados a destajo en
8 las mismas cosechas.
9

10 7. Ramon Torres Hernandez y Familias Unidas por la Justicia, AFL-CIO
11 (FUJ) buscan un remedio declaratorio y un mandato judicial inmediato para evitar
12 que esta acción arbitraria de la agencia reduzca drásticamente los salarios de los
13 trabajadores agrícolas de Washington y para preservar las cosas como están hasta
14 que se complete una encuesta sobre los salarios predominantes que cumpla con la
15 ley federal.
16

17 **II. JURISDICCIÓN Y LUGAR DE CELEBRACIÓN**

18 8. Este Tribunal tiene jurisdicción sobre esta acción conforme con
19 28 U.S.C. § 1331 (cuestión federal) y §2201(a) (remedio declaratorio). La
20

21 ¹ El salario mínimo actual en Washington es \$13.50 y aumentará a \$13.69 el
22 1 de enero de 2021.
23

1 jurisdicción también es adecuada según la disposición de revisión judicial de la
2 Ley de Procedimiento Administrativo, 5 U.S.C. § 702.

3 9. Se solicita un remedio declaratorio y mandato judicial en conformidad
4 con 5 U.S.C. §§ 705 y 706 según lo dispuesto en 28 U.S.C. §§ 2201 y 2202.

5
6 10. El lugar apropiado para esta acción es el Distrito Este de Washington,
7 de acuerdo con 28 U.S.C. § 1391(e)(1) porque los Demandados son una agencia de
8 los Estados Unidos y un oficial que actúa en su capacidad oficial, no hay bienes
9 inmuebles involucrados en esta acción, y el Demandante Ramon Torres Hernandez
10 reside en el Distrito.

11 **III. LAS PARTES**

12
13 11. El Demandante Ramon Torres Hernandez (“Demandante Torres”)
14 reside en el condado de Yakima, Washington. El Demandante Torres es un
15 trabajador de EE.UU. según el significado de 20 C.F.R. § 655.103(b) quien
16 cosechó cerezas, peras y manzanas en 2020, y tiene la intención de buscar empleo
17 agrícola, incluyendo la cosecha de frutas de árbol en el Valle de Yakima en 2021 y
18 en adelante. El Demandante Torres es un miembro de Familias Unidas por la
19 Justicia.

20
21 12. El Demandante Familias Unidas por la Justicia (FUJ) es una unión de
22 trabajadores agrícolas con aproximadamente 900 miembros en todo el estado y está
23 afiliado al Washington State Labor Council, AFL-CIO. Los miembros de FUJ,

1 muchos de los cuales tienen familias con niños pequeños, ganan salarios anuales
2 que los sitúan en o por debajo de las pautas federales de pobreza. El fracaso por
3 parte de USDOL de fijar los salarios prevaecientes tal y como lo exige la ley
4 federal resultará en una reducción sustancial de los ya escasos salarios de los
5 miembros de la FUJ. FUJ presenta esta acción en nombre de sus miembros y
6 trabajadores agrícolas que dependen de salarios a destajo más altos para
7 mantenerse a sí mismos y a sus familias.

9 13. El Demandado Eugene Scalia es el Secretario de Trabajo y se encarga
10 de la supervisión y gestión de todas las decisiones y acciones dentro del
11 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL). Los Demandantes
12 demandan al Secretario Scalia en su capacidad oficial.

14 14. El Demandado USDOL es una agencia de los Estados Unidos dentro
15 del significado de APA. Tiene la responsabilidad de supervisar y aprobar las
16 encuestas anuales sobre salarios y condiciones de trabajo en el programa H-2A
17 para proteger principalmente las condiciones de trabajo de los trabajadores
18 agrícolas locales y sólo emite certificados de trabajo para importar a trabajadores
19 extranjeros si no hay suficientes trabajadores locales para cubrir los puestos de
20 trabajo, tal como se establece en la Ley de Inmigración y Nacionalidad
21 (INA), 8 U.S.C. § 1188.

1 **IV. ANTECEDENTES LEGALES Y REGLAMENTARIOS**

2 15. El programa H-2A permite que los empleadores estadounidenses
3 traigan a nacionales extranjeros a los Estados Unidos para ocupar puestos agrícolas
4 temporales en los que la oferta de trabajadores estadounidenses es insuficiente,
5 siempre y cuando la importación de esos trabajadores no haga bajar los salarios y
6 las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas del país.
7

8 16. El programa H-2A actual se remonta a 1952, cuando el Congreso
9 aprobó la Ley de Inmigración y Nacionalidad. El programa de 1952 autorizó el
10 uso de mano de obra extranjera temporal pero no distinguió entre trabajadores
11 agrícolas y no agrícolas. El programa "H-2" estuvo a disposición de los
12 empleadores para trabajos agrícolas y no agrícolas hasta 1986, cuando la Ley de
13 Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (IRCA), P.L. 99-603, § 301, 100
14 Stat. 3359 (1986), enmendó la INA estableciendo una clasificación separada de
15 visa H-2A para los trabajadores agrícolas y H-2B para los trabajadores extranjeros
16 temporales no agrícolas.
17

18 17. Las revisiones de 1986 del programa de trabajadores extranjeros
19 invitados fueron motivadas por el deseo del Congreso de mejorar los diversos
20 problemas del programa Bracero, el más significativo de los cuales fue la
21 "insuficiencia de ... protecciones para los trabajadores agrícolas." H.R. Rep. 99-
22 682, at 80 (1986); *ver Proceso de Certificación Laboral para el Empleo Temporal*
23

1 *de Extranjeros en la Agricultura y la Madera en los Estados Unidos*, 52 Fed. Reg.
2 20,496 (1 de junio, 1987). Las protecciones otorgadas a los trabajadores de
3 EE.UU. y a los trabajadores extranjeros invitados bajo el programa H-2A se basan,
4 por lo tanto, en los problemas del programa Bracero y deben ser consideradas en el
5 contexto de los mismos.
6

7 18. El programa Bracero tenía como objetivo aumentar el número de
8 trabajadores agrícolas disponibles en los Estados Unidos durante la escasez de
9 trabajadores de la Segunda Guerra Mundial, autorizando la entrada de nacionales
10 mexicanos para trabajos agrícolas temporales. El programa existió desde 1942
11 hasta 1964. *Ver Adam B. Cox & Cristina M. Rodriguez, El Presidente y la ley de*
12 *inmigración*, 119 Yale L.J. 458, 487-90 (diciembre 2009).
13

14 19. Mientras estuvo en vigor el programa Bracero, "fue la principal fuente
15 de mano de obra extranjera en los Estados Unidos." Robert C. McElroy & Earle E.
16 Garrett, USDA Econ. Research Serv., *Terminación del Programa Bracero: Algunos*
17 *efectos en la mano de obra agrícola y las necesidades de vivienda de los*
18 *migrantes*, Agric. Econ. Report No. 77 (17 de junio 17, 1965). Aunque los Estados
19 Unidos se beneficiaron de esta fuente de mano de obra barata, el Congreso
20 reconoció que "el programa Bracero ha sido comparado por algunos con la
21 esclavitud por contrato donde la explotación del empleador era desenfrenada e
22 inhumana." H.R. Rep. 99-682, en 83. Algunos de los principales problemas del
23

1 programa Bracero eran el pago insuficiente, las condiciones de trabajo peligrosas,
2 las condiciones de vida insalubres y las amenazas de deportación por parte de los
3 empleadores.

4 20. Además de las condiciones de trabajo y de vida deficientes que
5 experimentan los trabajadores braceros mexicanos, el programa también causó que
6 los salarios pagados a los trabajadores de EE.UU. en los sectores agrícola y
7 ferroviario disminuyeran drásticamente, a pesar de la inclusión en el programa
8 Bracero de mecanismos diseñados para prevenir los efectos salariales adversos en
9 los trabajadores de EE.UU. *Ver, p.ej.,* Cong. Research Serv., *Los efectos en los*
10 *trabajadores agrícolas estadounidenses de un programa de trabajadores agrícolas*
11 *invitados* 4-5 (28 de diciembre, 2009), [https://www.everycrsreport.com/reports/95-](https://www.everycrsreport.com/reports/95-712.html)
12 [712.html](https://www.everycrsreport.com/reports/95-712.html).

13
14
15 21. La indignación por el tratamiento inhumano de los trabajadores
16 Braceros y la presión hacia abajo del programa en los salarios llevó al Congreso a
17 poner fin al programa en 1964. Al establecer el programa moderno H-2A, el
18 Congreso estaba muy consciente de los problemas anteriores en el programa
19 Bracero. *Ver* H.R. Rep. 99-682, en 83.

20
21 22. A consecuencia del intento del Congreso de evitar replicar los
22 problemas del programa H-2A, a fin de que los empleadores aseguren los
23

1 beneficios de la mano de obra extranjera bajo el programa H-2A actual, deben
2 completar un proceso de varios pasos.

3 23. Antes de presentar una petición ante el Servicio de Ciudadanía e
4 Inmigración de los Estados Unidos (USCIS), una división del Departamento de
5 Seguridad Nacional, el empleador debe obtener una certificación de trabajo
6 temporal de la Oficina de Certificación de Trabajo en el Extranjero (OFLC) del
7 USDOL, en la que conste que "no hay suficientes trabajadores capaces, dispuestos
8 y calificados, y que estarán disponibles en el momento y el lugar necesarios, para
9 realizar el trabajo o los servicios implicados en la petición," y que **"el empleo de
10 mano de obra [extranjera]no afectará negativamente a los salarios y las
11 condiciones de trabajo de los trabajadores de los Estados Unidos empleados
12 en condiciones laborales similares."** 8 U.S.C. § 1188(a)(1) (énfasis añadido).

15 24. El uso del programa H-2A por parte de los empleadores ha aumentado
16 en los últimos años. En el año fiscal 2020, el USDOL certificó 275,430 posiciones
17 para ser potencialmente cubiertas por trabajadores H-2A. Declaración de Arasele
18 Bueno (Bueno Decl.), Ex. 22. La gran mayoría de estas certificaciones eran para
19 los trabajadores de los cultivos (88.1% de las certificaciones), operadores de
20 equipos agrícolas (5.6%), o para trabajadores de ranchos o acuicultura (4.0%). *Id.*
21 En el año fiscal 2020, el USDOL certificó 26,832 puestos en el estado de
22
23

1 Washington, convirtiéndolo en el tercer mayor usuario de trabajadores H-2A de la
2 nación. *Id.*

3 25. El USDOL ha promulgado regulaciones que rigen el proceso de
4 certificación laboral H-2A. 20 C.F.R. Ch. V, Pt. 655, Subpt. B. Estas regulaciones
5 contienen numerosos requisitos específicos para los empleadores que buscan la
6 contratación de trabajadores a través del programa H-2A.

7
8 26. Para cumplir con la obligación de evitar un efecto adverso en los
9 salarios de los trabajadores agrícolas domésticos, los reglamentos del USDOL
10 exigen que los empleadores paguen un salario que sea el más alto de la AEW², el
11 salario por hora o por pieza que prevalezca, el salario acordado en la negociación
12

13
14

² La tasa salarial por efecto adverso (AEWR) se define como:

15 La tasa de salario mínimo que el Administrador de la Oficina de
16 Certificación de Trabajo en el Extranjero (OFLC) ha determinado que
17 debe ofrecerse y pagarse a cada trabajador H-2A empleado bajo la
18 Solicitud de Certificación de Empleo Temporal aprobada por el
19 Departamento de Trabajo en una ocupación y/o área particular, así
20 como a los trabajadores estadounidenses contratados por los
21 empleadores en el empleo correspondiente durante el período de
22 contratación de H-2A, para garantizar que los salarios de los
23 trabajadores estadounidenses empleados de manera similar no se vean
afectados negativamente.

29 C.F.R. § 502.10. El AEW² suele ser conocido como el salario mínimo por hora
para el programa H-2A.

1 colectiva, o el salario mínimo federal o estatal. 20 C.F.R. § 655.120(a); *ver*
2 *también* 20 C.F.R. § 655.122(l).

3 27. Los reglamentos adicionales promulgados en virtud de la Ley
4 Wagner-Peyser,³ 29 U.S.C. § 49 *et seq.*, exigen que la Agencia Estatal de la Fuerza
5 Laboral (SWA) asegure que en todas las órdenes para trabajos agrícolas, H-2A y
6 no H-2A, "los salarios... ofrecidos no sean inferiores a los salarios prevalecientes...
7 entre los trabajadores agrícolas empleados de manera similar en el área de empleo
8

9
10 ³ La ley Wagner-Peyser, aprobada por el Congreso durante la Gran
11 Depresión, creó un sistema de empleo público destinado a mejorar las perspectivas
12 de empleo y la vida de los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos. *Ver Alfred*
13 *L. Snapp & Son, Inc. v. Puerto Rico, ex rel., Barez*, 458 U.S. 592, 594-96 (1982).
14 El sistema tenía como objetivo proteger contra la depresión salarial a los
15 trabajadores agrícolas locales mediante la contratación de trabajadores más
16 desesperados dispuestos a aceptar salarios más bajos. *Ver id.* La estructura
17 regulatoria actual es el resultado de un litigio que cuestiona la abyecta incapacidad
18 de las agencias estatales de servicios de empleo de proteger los salarios y las
19 condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas domésticos. *Ver NAACP, W.*
20 *Region v. Brennan*, 360 F. Supp. 1006, 1014 (D.D.C. 1973) (conocida como la
21 decisión del Juez Richey); 45 Fed. Reg. 39454 (10 de junio, 1980).
22
23

1 prevista o el salario mínimo federal o estatal aplicable, el que sea más alto." 20
2 C.F.R. § 501(c)(2)(i).

3 28. El SWA en el estado de Washington es el Departamento para la
4 Seguridad del Empleo (ESD).

5 29. El ESD, en su calidad de SWA, debe realizar las encuestas sobre los
6 salarios predominantes utilizando las normas establecidas por el USDOL en el
7 Manual 385. *Ver* 84 Fed. Reg. 36168, 36184 (26 de julio, 2019). El Manual es de
8 antes de la creación del programa H-2A y no ha sido actualizado desde 1981. *Id.* en
9 36185. El salario predominante tiene por objeto proporcionar una protección
10 adicional contra la depresión salarial en las zonas locales mediante la importación
11 de mano de obra externa. 85 Fed. Reg. 70445, 70450 (5 de noviembre, 2020).

12 30. La primera frase del Manual 385 establece el propósito de las
13 encuestas de salarios predominantes: "Los datos exactos sobre los salarios
14 agrícolas son esenciales para el funcionamiento eficaz del Servicio Público de
15 Empleo al servicio de los empleadores y los trabajadores agrícolas y para la
16 aplicación de los reglamentos del Secretario sobre la contratación intra/interestatal
17 de trabajadores agrícolas. (20 C.F.R. § 653.501)". Declaración Bueno, Ex. 2 en
18 102 [I-111].
19
20
21
22
23

1 31. El manual 385 también proporciona: "Los datos suministrados por los
2 empleadores deben ser verificados mediante entrevistas con los trabajadores." *Id.*
3 at 108 [I-116] (énfasis añadido).
4

5 V. DECLARACIÓN DE LOS HECHOS

6 A. Las tasas de salarios por pieza predominantes que superan los 7 mínimos legales están bien establecidas en el Estado de 8 Washington

9 32. De 2006 a 2018, el proceso de encuesta sobre los salarios en el Estado
10 de Washington determinó, de acuerdo con la práctica de décadas de la industria
11 agrícola, que los salarios a destajo eran los que prevalecían para la cosecha de
12 manzanas, cerezas y peras. *Ver* U.S. Dep't of Labor, Agricultural Online Wage
13 Library, <https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/reader-archive.cfm?abbr=WA>.

14 33. Esas conclusiones también coincidían con lo que la industria agrícola
15 proclamaba como un sistema de salarios que beneficiaba tanto a los agricultores
16 como a los trabajadores agrícolas.

17 34. En enero de 2015, cuando se planteó ante la Corte Suprema de
18 Washington la cuestión de si los trabajadores agrícolas a los que se les pagaba a
19 destajo tenían derecho a descansos remunerados, tres entidades de la industria
20 agrícola, incluida la Asociación de Trabajadores Agrícolas de Washington
21

1 (“WAFLA”),⁴ presentaron un escrito amicus curiae en el que afirmaban que el
2 pago a destajo es el método común de pago para los cultivos de cosecha manual.
3 Bueno Decl., Ex. 3 en 152.

4 35. Más específicamente, la industria agrícola afirmó que "Washington es
5 el número uno en la cosecha de: manzanas, cerezas dulces y peras, todas las cuales
6 son tradicionalmente cosechadas a mano con salarios por pieza.” *Id.* en 154.

7 36. Además, la industria agrícola sostuvo que los trabajadores calificados
8 a destajo a menudo ganan más de 20 dólares por hora con este sistema. *Id.*

9 37. La industria agrícola sostuvo además que tanto los agricultores como
10 los trabajadores agrícolas se benefician con un sistema de pago a destajo. *Id.* at
11 152-53.
12
13
14
15
16

17 ⁴ En esa época, WAFLA afirmaba que era una asociación integrada por
18 cientos de empleadores agrícolas del Estado de Washington y que entre sus
19 miembros había empresas que empleaban a cientos o miles de trabajadores a
20 destajo. Afirmaba además que presentaba aproximadamente el 80% de las
21 solicitudes de H-2A en Washington y era el segundo empleador más importante de
22 trabajadores extranjeros H-2A en la nación.
23

1 38. La industria agrícola argumentó que con el establecimiento del salario
2 mínimo de Washington, la compensación por pieza estaba vinculada a una
3 "garantía de salario mínimo por hora." *Id.* at 152

4 39. El salario mínimo del Estado de Washington y el AEW, para los
5 cultivadores que utilizan el programa H-2A, eran *las únicas* garantías de salario
6 por hora que se utilizaban en relación con el sistema de pago a destajo. *Ver id.* En
7 152-56.

8 40. En julio de 2015, la Corte Suprema de Washington sostuvo que los
9 trabajadores agrícolas a los que se les pagaba a destajo tenían derecho a que se les
10 pagara por los períodos de descanso a su tasa de pago regular o al salario mínimo,
11 el que fuera mayor. *Lopez Demetrio v. Sakuma Bros. Farms, Inc.*, 183 Wn.2d 649,
12 663, 355 P.3d 258, 266 (2015).

13 41. En respuesta a esa decisión, los cultivadores de árboles frutales
14 solicitaron a la Legislatura del Estado de Washington la exención de la
15 responsabilidad por los salarios atrasados adeudados por no pagar a los
16 trabajadores agrícolas sus descansos.

17 42. Durante una audiencia legislativa sobre el proyecto de ley en febrero
18 de 2017, la industria agrícola presentó un vídeo en apoyo del sistema de pago a
19 destajo, en el que se incluía el testimonio de los trabajadores de que el sistema de
20
21
22
23

1 pago a destajo les da la oportunidad de ganar más dinero, estimando que los
2 trabajadores ganan entre 250 y 300 dólares diarios durante la cosecha de cerezas.⁵

3 43. Durante esa misma audiencia, West Mathison testificó como
4 Presidente de Stemilt Growers, el mayor cultivador de manzanas y peras de los
5 Estados Unidos, y en nombre de la industria y de otros 80 cultivadores que llevan
6 su fruta a las empacadoras de fruta de Stemilt. El Sr. Mathison testificó que el
7 promedio de pago por pieza era de aproximadamente \$18.00 por hora.⁶

9 44. El Sr. Mathison testificó además que los salarios a destajo permiten a
10 que Stemilt "compense justamente [a los trabajadores agrícolas] con tasas más altas
11 que el salario mínimo y con una mejor productividad para la empresa.”

13 45. Los datos salariales obtenidos de Stemilt confirman las declaraciones
14 de la industria agrícola ante la Corte Suprema de Washington: los trabajadores
15 domésticos a destajo ganaban un promedio de \$20 dólares por hora recogiendo

17 _____
18 ⁵ El testimonio está disponible en:

19 <https://www.tvw.org/watch/?clientID=9375922947>
20 [&eventID=2017021224&eventID=2017021224&startStreamAt=2068&stopStream](https://www.tvw.org/watch/?clientID=9375922947&eventID=2017021224&eventID=2017021224&startStreamAt=2068&stopStream)
21 [At=2293&autoStartStream=true](https://www.tvw.org/watch/?clientID=9375922947&eventID=2017021224&eventID=2017021224&startStreamAt=2068&stopStream) (comenzando aproximadamente en el minuto
22 34:00).

23 ⁶ *Id.* (comenzando aproximadamente en 100:52).

1 cerezas en 2016 y \$24.10 por hora en 2017. Bueno Decl., Ex. 3 at 143-44 ¶ 5; *ver*
2 *también* la Declaración de Rachael Pashkowski (Pashkowski Decl.) ¶ 14 (cálculo
3 del promedio de ingresos de los trabajadores H-2A nacionales y extranjeros).

4 46. Un cultivador de Wenatchee del Este informó recientemente que sus
5 recolectores de cerezas de 2019 promediaron 35 dólares por hora cuando su tarifa
6 por pieza se convierte en una tarifa por hora. Bueno Decl., Ex. 7.

7 47. El Demandante Torres puede ganar más de \$30 por hora cuando pizca
8 cerezas por destajo, colectando cinco contenedores en aproximadamente ocho
9 horas, dependiendo de las condiciones y la tarifa por pieza, de acuerdo con el
10 testimonio de trabajadores durante el proceso legislativo. Declaración de Ramon
11 Torres Hernandez (Torres Decl.) ¶ 8.

12 48. Un organizador con la Unión de Campesinos (UFW) quien presentó
13 una declaración en relación con los resultados de la Encuesta de Salarios de ESD
14 de 2019 declaró que los trabajadores agrícolas, cuando se les paga por pieza para
15 cosechar cerezas, comúnmente ganan más de \$20.00 por hora. Bueno Decl., Ex. 3
16 en 142.

17
18
19 **B. La industria agrícola de Washington se esfuerza por sustituir las**
20 **tasas más altas de pago por pieza por el salario mínimo**

21 49. En el otoño de 2015, tras la histórica decisión de la Corte Suprema de
22 Washington en el caso López Demetrio en julio, el caso de los descansos y los
23

1 salarios a destajo, la industria agrícola, dirigida por el director de WAFLA, Dan
2 Fazio, emprendió una campaña coordinada para eliminar los resultados de los
3 salarios a destajo predominantes en relación con la encuesta de salarios agrícolas
4 de Washington.

5
6 50. El Sr. Fazio imploró a los cultivadores que informaran en sus
7 formularios de encuestas salariales que habían pagado el salario mínimo del Estado
8 de Washington o el AEWWR por la cosecha de frutas de árbol, en lugar de informar
9 sobre las tarifas por pieza realmente pagadas. El Sr. Fazio justificó esta falsa
10 información sobre la base de que estos salarios mínimos por hora eran tasas
11 "garantizadas por hora." *Ver* Bueno Decl., Ex. 3 en 133, 136 & 137.

12
13 51. La campaña de WAFLA orquestada por el Sr. Fazio contradujo
14 directamente el amicus curiae presentado por WAFLA y otros grupos de la
15 industria agrícola unos meses antes en la Corte Suprema de Washington. *Supra* ¶¶
16 34-39; *Cf.* Bueno Decl., Ex. 3 en 134 & 153-54.

17
18 52. Después de una investigación, ESD concluyó que los datos de la
19 encuesta de salarios estaban contaminados, ya que los cultivadores de manzanas,
20 peras y cerezas estaban indebidamente influenciados por la campaña de WAFLA.
21 Bueno Decl., at Ex. 8 & Ex. 9 at 262-63 & 10. Si el ESD no hubiera eliminado los
22 datos contaminados, muchas actividades de cosecha se hubieran reducido al salario
23

1 mínimo del Estado de Washington en lugar de los salarios más altos que
2 prevalecen a destajo.

3 53. En respuesta a la manipulación por parte de los agricultores de la
4 encuesta salarial de 2015, los defensores de los trabajadores agrícolas pidieron al
5 ESD que llevaran a cabo encuestas a los trabajadores, tal como se exige en el
6 Manual 385.

7
8 54. Anteriormente, el ESD no había recopilado datos sobre salarios
9 utilizando encuestas de trabajadores, pero se comprometió a hacerlo a partir de
10 2016. *Ver* ECF No. 6-11 en 386.

11
12 55. A pesar del mandato de verificar los datos sobre los salarios
13 proporcionados por los empleadores mediante una encuesta a los trabajadores, el
14 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos no ha utilizado los datos de la
15 encuesta a los trabajadores reunidos por el ESD para verificar los datos de los
16 empleadores y ha informado al ESD que los datos de los trabajadores no pueden
17 utilizarse para llegar a las conclusiones sobre los salarios predominantes. ECF No.
18 6-32 en 794.

19
20 56. Tras la interferencia de la industria agrícola con la encuesta salarial de
21 2015, por primera vez, la encuesta salarial de 2016 en Washington incluyó el
22 concepto de "salario por hora garantizado." *Ver* Bueno Decl., Ex. 3 en 133.
23 Basándose en información y creencias, ESD añadió la pregunta sobre las garantías

1 por hora a la encuesta salarial en respuesta a la defensa del Sr. Fazio y a la
2 aprobación por parte de USDOL. *Ver id.*

3 57. El USDOL ignoró el hecho de que el concepto de "garantía por hora"
4 no tenía sentido dado que el salario mínimo del Estado de Washington y AEW
5 son obligatorios por ley y por lo tanto se aplican a todos los empleadores, ya sea
6 que los empleadores los reporten o no. *Ver id.* en 134 (explicando el concepto de
7 garantía por hora como un anacronismo de una época en la que muchos
8 trabajadores agrícolas no estaban cubiertos por las leyes de salario mínimo, pero
9 los trabajadores puertorriqueños habían mejorado las protecciones salariales bajo el
10 Derecho Público 87); *infra* ¶ 94.

11 58. Por primera vez, los resultados de la encuesta sobre salarios
12 incluyeron salarios por pieza para la cosecha de cerezas, manzanas y peras que
13 también incluían una garantía por hora. *Ver* U.S. Dep't of Labor, Agricultural
14 Online Wage Library, [https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/reader-](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/reader-archive.cfm?abbr=WA)
15 [archive.cfm?abbr=WA](https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/reader-archive.cfm?abbr=WA) (resultados 25 de mayo, 2017).

16 59. Prácticamente todas las garantías por hora reportadas para las
17 actividades de cosecha de frutas estaban vinculadas al salario mínimo de
18 Washington de \$9.47 por hora en 2016 o al AEW de \$12.69 en 2016. *Ver id.*;
19 Pashkowski Decl. ¶ 11 (tarifas históricas AEW).

1 60. Los salarios de los trabajadores agrícolas no se vieron obviamente
2 afectados durante las cosechas de 2017 porque se incluyeron tanto las tarifas por
3 pieza como las tarifas por hora garantizadas y se exigió a los empleadores agrícolas
4 que ofrecieran los salarios por pieza más altos.

5
6 61. En 2018, después de que el ESD publicara los resultados iniciales de
7 la encuesta sobre los salarios de 2017, en la que se constató, como de costumbre,
8 que la práctica predominante en la cosecha de manzanas era el pago a destajo más
9 elevado, la industria se opuso, en parte, porque el ESD no podía utilizar los datos si
10 no representaba al 15% de todos los trabajadores de una actividad determinada, y
11 el ESD revocó sus conclusiones iniciales. *Ver* Bueno Decl., Ex. 10 en 270.

12
13 62. Después de enterarse de la revocación del ESD, Dan Fazio, en un
14 boletín a todos los miembros de WAFLA, se jactó del papel que desempeñaron los
15 cabilderos de la industria en la eliminación de los salarios más altos por pieza para
16 los trabajadores agrícolas, declarando: "En caso de que no lo hayan oído... [ESD]
17 eliminó todas las tarifas por pieza de las manzanas para los cultivadores que
18 utilizan el programa H-2A a partir del 19 de junio[, 2018]. Esta es una gran
19 victoria y le salvó millones a la industria de la manzana. Realmente me alegro de
20 que pudiéramos ayudar." *Id.*, Ex. 12 en 278.

21
22 63. Al darse cuenta de su error, el ESD cambió una vez más de curso e
23 intentó restablecer los salarios a destajo más elevados para la cosecha de manzanas

1 de 2018, defendiendo ante el USDOL que la imposición arbitraria de los umbrales
2 del Manual 385 no consideraba los resultados estadísticos válidos y, en este caso,
3 **"provocó una gran disminución del salario requerido para los trabajadores de**
4 **la cosecha de manzanas de Washington", lo que "entra en conflicto directo**
5 **con el objetivo fundamental del programa agrícola temporal H-2A de**
6 **garantizar que los trabajadores domésticos no se vean perjudicados por el uso**
7 **de mano de obra extranjera."** *Id.*, Ex. 11 en 273 (énfasis añadido).

9 64. El ESD abogó específicamente para que el USDOL utilizara la
10 encuesta a los trabajadores para verificar las respuestas de los empleadores, tal
11 como lo exige el Manual 385. *Id.*

13 65. El ESD observó que la cosecha de Red Delicious se pagaba
14 aproximadamente a \$22.15 por hora, cuando se convertía de una tarifa por pieza, a
15 diferencia del AEWWR que en ese entonces era de \$14.12 por hora. *Id.* en 274.

17 66. El ESD también instó al USDOL a considerar la encuesta de
18 trabajadores junto con las respuestas de los empleadores en las que los umbrales
19 del tamaño de la muestra eran "ligeramente por debajo" del umbral del 15 por
20 ciento de tamaño de la muestra,⁷ a fin de evitar que se descubrieran los salarios

21 _____
22 ⁷ El USDOL tiene la política de exigir que las muestras de las encuestas
23 sobre salarios recogidas de los empleadores cumplan o superen un determinado

1 predominantes para varias variedades de manzanas en la cosecha. *Id.* en 274-75.

2 Los umbrales oscilaban entre el 10.74 y el 13.39 por ciento de la población
3 trabajadora. *Id.*

4 67. Finalmente, el USDOL se negó a publicar los datos de los salarios de
5 la cosecha de manzanas a partir de 2017. Esta decisión impidió la eliminación al
6 por mayor de los salarios por pieza para los trabajadores agrícolas en la cosecha de
7 manzanas de 2018, pero dio lugar a la utilización de determinaciones de salarios
8 por pieza de 2016 para la cosecha de manzanas, lo que privó a los trabajadores de
9 cualquier aumento de los salarios a partir de 2017. *Id.*, Ex. 10 en 271.

10
11 **C. La encuesta de salarios de 2019 elimina muchas de las tarifas por**
12 **pieza predominantes para las actividades de cosecha,**
13 **sustituyéndolas con el salario mínimo**

14 68. En la encuesta sobre los salarios prevalecientes en Washington en
15 2019 se siguió utilizando el concepto de "garantía de salario por hora", lo que ha
16 dado lugar a la eliminación total de los salarios a destajo más elevados para casi

17
18 porcentaje de los trabajadores empleados en la actividad agrícola, aunque el
19 Manual 385 proporciona el tamaño de la muestra como una "guía general" en lugar
20 de un mandato. *Ver supra* ¶ 63; ECF No. 6-2 en 219 (tamaño de la muestra del 15
21 por ciento de los trabajadores para las actividades de cultivo con 3000 o más
22 trabajadores).

1 todas las actividades de cosecha de cerezas, peras y manzanas y los ha sustituido
2 por el salario mínimo del Estado de Washington. *Ver id.*, Ex. 13 en 287-88. El fallo
3 arbitrario por parte del USDOL de utilizar la encuesta de trabajadores para
4 verificar los datos suministrados por los empleadores y la imposición arbitraria de
5 un tamaño de muestra de umbral también contribuyó a la eliminación de los
6 salarios a destajo más altos en las mismas cosechas.
7

8 69. El USDOL interpuso el concepto de "garantía de salario por hora" en
9 la metodología prevaleciente de determinación de salarios, a pesar de que no está
10 definido ni exigido por los reglamentos u otras guías escritas y contraviene el
11 mandato estatutario de proteger los salarios de los trabajadores agrícolas de los
12 EE.UU. de los efectos adversos. *Ver infra* ¶¶ 88-93 & 104-108.
13

14 70. Al tratar las tarifas a destajo con una "garantía salarial por hora" como
15 diferentes tasas de pago de las tarifas a destajo sin garantía, muchos salarios a
16 destajo quedaron totalmente excluidos de la consideración, aunque los datos
17 muestran que la gran mayoría de los agricultores que informaron de una garantía
18 salarial identificaron una tasa de "garantía salarial" que era equivalente o inferior a
19 los mínimos exigidos por la ley. No hay fundamento para distinguir una tarifa por
20 pieza sin garantía de salario por hora, que está sujeta a los mínimos exigidos por la
21
22
23

1 ley, de una tarifa por pieza con garantía de salario por hora igual o inferior a esas
2 mismas normas de salario mínimo.⁸

3 71. Los defensores de los trabajadores agrícolas plantearon graves
4 preocupaciones con los resultados salariales prevalecientes, tanto con el ESD como
5 con el USDOL, lo que provocó un retraso en la publicación de los resultados por
6 parte del USDOL. *Ver* Bueno Decl., Exs. 3, 4, 5 & 6. Ese retraso no curará el daño
7 irreparable a los trabajadores agrícolas de Washington que se verán privados de
8 cualquier aumento salarial para el 2021 y que desanimó la búsqueda de trabajo en
9 las granjas que emplean trabajadores H-2A, como se describe a continuación.

10
11 **1. Los resultados de la encuesta de 2019 socavan los salarios a**
12 **destajo**

13
14 72. En junio de 2020, el ESD publicó los resultados de la encuesta sobre
15 salarios de 2019 ("2019 Wage Survey Results"). *Ver* Bueno Decl., Ex. 13.

16
17 ⁸ Los trabajadores agrícolas y sus defensores también han cuestionado si las
18 garantías salariales, aparte de los mínimos exigidos por ley, se utilizan realmente
19 en el Estado de Washington; ciertamente no son una práctica común o regular. *Ver*
20 Bueno Decl., Ex. 3 at 132 n.2 & 133; Torres Decl. ¶ 7; FUJ Decl. ¶ 14; *ver también*
21 *supra* ¶ 39 (las únicas garantías salariales por hora identificadas por la industria
22 agrícola en 2015 eran los mínimos requeridos por ley).
23

1 73. A pesar de que en todas las encuestas anteriores sobre salarios
2 realizadas desde 2006 se había determinado que el salario predominante en la
3 cosecha de cerezas de Washington era más alto por pieza y no un salario fijo por
4 hora, los resultados defectuosos de la encuesta sobre salarios de 2019 indicaban
5 que casi todas las actividades de cosecha de cerezas de variedades específicas
6 habían cambiado de una estructura salarial por pieza a una tarifa salarial por hora
7 de \$12.⁹ *Id.* en 3-4 & 8-9.

9 74. Basándose en los resultados erróneos de 2019, la tarifa salarial
10 prevaleciente para la cosecha de cerezas Dark Red, Lapin, Skeena y Yellow se
11 redujo drásticamente de un salario por pieza donde los trabajadores podían ganar
12 más de 20 dólares por hora, a un salario por hora de 12 dólares por hora. *Id.*

14 75. Estos resultados contrastan dramáticamente con la práctica de décadas
15 de pagar a destajo por la cosecha de cerezas, mediante la cual los trabajadores
16 agrícolas ganan mucho más que el salario mínimo. *Ver supra* ¶¶ 34-36 & ¶¶ 42-48.

17 76. Además, los defectuosos datos salariales prevalecientes en 2019 para
18 dos variedades de manzanas, Braeburn y Gala, y para la cosecha de peras Bosc
19

21
22 ⁹ El salario mínimo del Estado de Washington en el 2019 era \$12.00 por
23 hora.

1 también se redujeron de manera similar, pasando de una estructura salarial por
2 pieza a una tasa salarial por hora de \$12.00. Bueno Decl., Ex. 13 en 287-88.

3 77. El 14 de julio de 2020, el ESD presentó los datos defectuosos de la
4 encuesta salarial de 2019 al USDOL. *Id.*, Ex. 6 en 248.

5 78. Además, una actividad de productos vio una disminución en la tarifa
6 por pieza en sí; la cosecha de mora azul se redujo de \$.75 por libra a \$.50 por libra.
7 *Id.*, Ex. 13 en 283 & 287.¹⁰

8 79. En el formulario ETA-232 y en el Manual 385 se exige a los SWA
9 que expliquen los aumentos o disminuciones de las tarifas vigentes el año anterior.
10 *Ver* Pashkowski Decl., Ex. 9 en 156; Bueno Decl., Ex. 2 en 128 (I-143); *ver*
11

12
13
14 ¹⁰ En *Zirkle Fruit Co. v. United States Dep't of Labor*, 442 F. Supp. 3d 1366,
15 1383 (E.D. Wash. 2020), esta Corte confirmó la tasa de \$0.75 por pieza de la
16 encuesta salarial de 2018 y ordenó a Zirkle a remitir los salarios que habían sido
17 retenidos a los trabajadores agrícolas.

18
19 Notablemente, Zirkle, supuestamente el mayor cultivador de mora
20 azul del Estado, se negó a participar en la encuesta voluntaria,
21 renunciando a la oportunidad de aumentar dramáticamente el conjunto
22 de datos sobre los que se hicieron los hallazgos del ESD y, si Zirkle
de hecho paga menos de \$0.75/lb. a los trabajadores domésticos,
potencialmente reduciría el PWR.

23 *Id.* n.10.

1 *también Zirkle Fruit Co.*, 442 F. Supp. 3d at 1378-79 (analizando si la falta de
2 explicación de un aumento o disminución fue arbitraria y caprichosa, y no
3 encontrando tal violación cuando el cambio fue de una tarifa por hora a una tarifa
4 por pieza, y no un cambio de una tarifa por pieza a otra).

5
6 80. El formulario ETA-232 presentado para los salarios de la cosecha de
7 mora azul no incluye ninguna explicación de la disminución de los salarios de la
8 cosecha de mora azul de \$0.75 por libra a \$0.50 por libra. Pashkowski Decl., Ex. 9
9 en 151-166.¹¹

10 81. Además, los datos muestran que al menos tres agricultores
11 encuestados que participan en el programa H-2A (reflejado en el informe de una
12 garantía por hora equivalente al AEWWR en 2019 de \$15.03) informaron de una
13 tarifa por pieza inferior a \$0.75 por libra, que era el salario predominante requerido
14 ese año, como se mantuvo en el caso de *Zirkle Fruit*, incluyendo tarifas de \$0.50 y
15 \$0.60 por libra. *Id.* at 149. El salario predominante identificado en última instancia
16

17
18 ¹¹ Cada formulario ETA-232 presentado para la encuesta de salarios
19 prevalecientes en Washington en 2019 tiene una portada que hace referencia a la
20 cosecha de manzanas Braeburn. Esto parece ser un error, ya que las páginas
21 adjuntas hacen referencia a actividades distintas, como las páginas a las que se
22 hace referencia aquí relativas a la mora azul. Pashkowski Decl., Ex. 17.
23

1 por el ESD para la cosecha de mora azul fue la tarifa comunicada por un
2 empleador que informó de que pagaba salarios a destajo inferiores a la tarifa
3 exigida por la ley. *Vea id.* (línea resaltada en verde).

4 82. La encuesta de 2019, que condujo a la dramática caída de los salarios
5 de la cosecha, arrojó resultados contrastantes para los salarios no relacionados con
6 la cosecha, que históricamente se han pagado a una tarifa por hora. Por cada
7 actividad no relacionada con la cosecha para la que hay un comparador en la
8 Encuesta de Salarios Agrícolas de 2018, los salarios aumentaron, excepto uno que
9 se mantuvo igual (el descuete de peras). *Compare id.* en 8-9 con Ex. 14 en 6-7.

10 83. Además, en los resultados de la encuesta de 2019, cada actividad de
11 productos básicos no relacionados con la cosecha con una tarifa por hora, una vez
12 más, excepto para el descuete de peras, tiene una tarifa por hora que supera los
13 \$12.00 por hora, mientras que cada actividad de cosecha que cambió de una tarifa
14 por pieza a una tarifa por hora se establece en el salario mínimo de \$12.00 por hora
15 a pesar de la noción bien establecida de que los salarios para las actividades de
16 cosecha superan a otras actividades como la poda y el descuete. Bueno Decl., Ex.
17 13 en 287-88; FUJ Decl. ¶ 15; *ver supra* ¶¶ 32-48.

18 84. Además, en los resultados de la encuesta de 2019, los salarios a
19 destajo predominantes para la cosecha de manzanas y peras en general, y para
20 variedades específicas como Fuji, Honeycrisp, Red Delicious y Bartlett se
21
22
23

1 eliminaron porque el USDOL se niega a aceptar los resultados de los salarios que
2 no alcanzan el umbral de 15 por ciento del tamaño de la muestra. *Ver* ECF No. 6-
3 13 en 296-298; ECF No. 6-11 en 2-3.

4 85. Las respuestas relativas a la cosecha de manzanas y peras y a cada una
5 de las variedades mencionadas en el párrafo anterior **superaron** la tasa de
6 respuestas que obtuvo ESD en la encuesta sobre los salarios de 2017, la cual, según
7 ESD, debería ser suficiente, junto con la encuesta sobre los trabajadores, para
8 establecer los salarios predominantes como se indica en el cuadro siguiente. *Ver*
9 *supra* ¶ 66.
10

11 Variedad	12 2017 % de 13 Trabajadores Representados	2019 % de Trabajadores Representados
14 Fuji	11.23	13.83
15 Honeycrisp	12.16	13.05
16 Red Delicious	13.27	14.52
17 Cosecha de manzanas		14.64
18 Cosecha de peras		13.39
Bartlett		13.27

19 86. La encuesta a los trabajadores de 2019 confirmó que la tarifa salarial
20 más prevaleciente es, sin duda, la tarifa por pieza, incluso para las tres variedades
21 específicas, Fuji, Honeycrisp y Red Delicious. ECF No. 6-32 en 3-4.
22
23

1 87. El ESD declaró que el USDOL "no 'utiliza' los resultados de las
2 encuestas a los trabajadores" y por lo tanto el ESD presentó los formularios ETA
3 232, que se utilizan para establecer las tarifas salariales predominantes, "basados
4 únicamente en las respuestas de los empleadores." *Id.* en 3.

6 **2. El uso arbitrario de la garantía de salario por hora resulta
7 en la eliminación de pagos a destajo más altos**

8 88. Los reglamentos aplicables al uso del programa H-2A y los
9 reglamentos de Wagner-Peyser no incluyen ni definen los términos "garantía de
10 salario por hora" o "garantía de ingresos."

11 89. El Manual ETA No. 385 no define los términos "garantía de salario
12 por hora" o "garantía de ingresos." *Ver* Bueno Decl., Ex. 2 en 105 (I-113).

13 90. Del mismo modo, las secciones del Manual que tratan de las normas
14 para la preparación de las encuestas sobre los salarios agrícolas y la reunión de
15 información sobre los salarios, en las que se describe la forma en que el SWA
16 determina los resultados de las tasas salariales predominantes, no incluyen estos
17 términos o conceptos. *Id.* en 105-111 (I-113-I119). En particular, las secciones
18 relativas a la regla del 40 por ciento, la regla del 51 por ciento y más de una unidad
19 de pago no incluyen ninguna referencia a una "garantía de salario por hora" o
20 "garantía de ingresos." *Id.* en 108-109. Estas disposiciones del manual no exigen
21
22
23

1 que los SWA consideren una garantía de salario por hora al hacer las conclusiones
2 sobre la tarifa salarial predominante. *Id.*

3 91. La única referencia en el Manual de la ETA N° 385 relacionada con
4 una "garantía de ingresos" se encuentra en la sección en la que se dan instrucciones
5 al SWA para completar el Informe sobre los salarios agrícolas domésticos en la
6 temporada, ETA 232. *Ver id.* en 124-28 (I-135-143).

8 92. Esa sección dice: "Las tarifas con garantía de ingresos representan un
9 método de pago diferente de las tarifas a destajo sin garantía de ingresos y deben
10 enumerarse por separado." *Id.* en 126 (I-141).

11 93. La expresión "garantía de ingresos" no se define en esta sección y no
12 se incluye en las instrucciones especiales. *Id.* en 124.

14 94. Se entiende que la referencia es un término técnico que hace
15 referencia a las protecciones históricas que se concedieron a los trabajadores
16 agrícolas puertorriqueños bajo la Ley Pública 87, que les dio derecho a un salario
17 por hora más alto que el de otros trabajadores agrícolas domésticos. *Ver* Bueno
18 Decl., Ex. 3 en 134 & 170-225.

19 95. La Administración de Capacitación para el Empleo (ETA) del
20 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos se encarga de revisar los
21 resultados de la tasa salarial del SWA. *Id.* en 110.

1 96. Una vez finalizados los resultados salariales predominantes, USDOL-
2 ETA publica los resultados salariales en su Biblioteca Salarial Agrícola en Línea
3 (AOWL). *Ver* <https://www.foreignlaborcert.doleta.gov/aowl.cfm>.

4 97. El USDOL-ETA no ha publicado ninguna tarifa salarial predominante
5 para el Estado de Washington desde el 23 de julio de 2019. *Id.*

6 98. En julio de 2019, el USDOL emitió un aviso de propuesta de
7 reglamento (NPRM) que contiene numerosos cambios en su reglamento que rige el
8 programa H-2A. 84 Fed. Reg. 36168 (26 de julio, 2019).

9 99. En el NPRM, el USDOL propuso modernizar la metodología utilizada
10 para establecer la tasa salarial predominante. 84 Fed. Reg. 36168, 36171 & 36184.
11 Los cambios propuestos son significativos e incluyen cambios en el Manual 385 y
12 en el formulario ETA-232 utilizado por los SWA para informar sobre los
13 resultados de las encuestas sobre salarios predominantes. *Ver* 84 Fed. Reg 36168,
14 36184-88.

15 100. El NPRM no aborda ni hace referencia a una "garantía de salario por
16 hora" ni a una "garantía de ingresos" en las secciones que tratan de los cambios
17 propuestos en la metodología de las tasas salariales predominantes.

18 101. El USDOL recibió más de 83,000 comentarios públicos en respuesta
19 al NPRM del 26 de julio de 2019. 85 Fed. Reg. 70445. El USDOL publicó una
20 regla final sobre la metodología con la que determina el AEW (el salario mínimo
21
22
23

1 por hora para los trabajos H-2A) vigente a partir del 21 de diciembre de 2020, y
2 tiene la intención de abordar todas las propuestas restantes del NPRM de julio de
3 2019, incluyendo los cambios en la metodología para las tasas salariales
4 predominantes, en una segunda regla final posterior. *Id.*.

5
6 102. La regla final del 5 de noviembre de 2020 congela el AEWWR al nivel
7 de 2020 por dos años. *Id.* en 70467. El USDOL estima que el impacto de este
8 cambio resultará en un promedio anual de transferencia de trabajadores a
9 empleadores de más de 167 millones de dólares, o 1,680 **millones de dólares** en la
10 próxima década. *Id.* en 70447. El USDOL reconoce además que en los últimos
11 años, los salarios de los trabajadores agrícolas han aumentado mucho más rápido
12 que la inflación o los aumentos salariales en la economía general de los EE.UU. *Id.*
13 en 70452.¹²

14
15 103. Cada año el USDOL publica Cartas de Orientación para la Formación
16 y el Empleo (TEGL) que proporcionan orientación a los SWA para realizar

17
18 ¹² Como mínimo, se ha presentado una demanda contra la congelación de la
19 AEWWR. *Ver UFW v. USDOL*, Caso No. 1:20-CV-01690-DAD-JLT, 2020 WL
20 7646406, en *1 (E.D. Cal. Dec. 23, 2020) (La petición de los demandantes de un
21 mandato judicial preliminar fue concedida).

1 encuestas sobre los salarios predominantes en la agricultura. *Ver* Training and
2 Employment Guidance Letter No. 14-19 (13 de abril, 2020) disponible en
3 https://wdr.doleta.gov/directives/attach/TEGL/TEGL_14-19.pdf.

4 104. El USDOL no proporcionó ninguna orientación en los TEGL de 2019
5 o 2020, que rigen las encuestas de salarios prevaecientes en el Estado de
6 Washington realizadas en 2019 a 2020 con respecto a la "garantía de salario por
7 hora" o la "garantía de ingresos.”

8 105. De acuerdo con los TEGL aplicables, ESD presentó planes anuales al
9 USDOL-ETA sobre la manera en que se proponía llevar a cabo la encuesta sobre
10 los salarios predominantes en la agricultura de 2019. *Ver* Bueno Decl., Ex. 1.

11 106. Los planes anuales exigen que los Estados acuerden que llevarán a
12 cabo todas las actividades, incluida la realización de la encuesta salarial
13 predominante, para apoyar la revisión y el procesamiento por parte del USDOL de
14 las órdenes y solicitudes de empleo H-2A, de acuerdo con el mandato estatutario y
15 reglamentario de que el empleo de trabajadores extranjeros H-2A no afecte
16 negativamente a los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores
17 domésticos empleados de forma similar.
18

19 107. Los planes anuales también requieren que los estados se comprometan
20 contractualmente para presentar todos los resultados de los estudios de salarios
21
22
23

1 predominantes de acuerdo con las instrucciones contenidas en el TEGL. *Ver id.* en
2 24, 26, 86, & 88.

3 108. No hay instrucciones en los planes anuales presentados por ESD en
4 relación con la encuesta salarial de 2019 ni en el TEGL relacionadas con la
5 "garantía de salario por hora" o la "garantía de ingresos." *Ver* Bueno Decl., Ex. 1.
6

7 109. La arbitrariedad de inyectar el concepto de garantía de salario por
8 hora en las determinaciones salariales prevalecientes está bien ilustrada en los
9 datos de ETA-232 de 2019 para la cosecha de cerezas amarillas. *Ver* Pashkowski
10 Decl. ¶ 21, Ex. 8.

11 110. Al segregar las respuestas de los empleadores en función de si el
12 empleador informaba de una garantía de salario por hora, se eliminaron las
13 respuestas a destajo y se determinó que el salario predominante era de 12 dólares
14 por hora, es decir, **\$18 dólares menos de lo que el Demandante Torres gana**
15 **normalmente a destajo durante la cosecha de cerezas.** *Id.*, Ex. 8 en 127.
16

17 111. Si las respuestas de los empleadores que informaron sobre una tarifa
18 por pieza, con o sin garantía de salario por hora, hubieran sido tratadas de la misma
19 manera, el pago por pieza hubiera sido en su inmensa mayoría¹³ el método de pago
20

21 _____
22 ¹³ Casi el 80% de los empleadores que participaron en la encuesta sobre los
23 salarios de la cosecha de cerezas amarillas informaron que pagaban salarios a

1 más común y, por lo tanto, el salario predominante hubiera sido un salario a
2 destajo. *Ver id.* ¶ 22. Si el salario predominante se hubiera fijado sobre la base de
3 esos datos a destajo, algunos salarios de la cosecha de cerezas amarillas habrían
4 aumentado un \$0.05 por libra. *Id.* ¶ 24; Bueno Decl., Ex. 14 en 309 (la encuesta de
5 salarios de 2018 fijó la cosecha de cerezas amarillas de baja densidad en \$0.25 por
6 libra).
7

8 112. La arbitrariedad del tratamiento diferente de esas respuestas se destaca
9 aún más por el hecho de que, en el conjunto de datos proporcionados para la
10 cosecha de cerezas amarillas, el 96% de los empleadores que indicaron que tenían
11 una garantía por hora informaron de que la tarifa era igual o inferior a los mínimos
12 exigidos por la ley. Pashkowski Decl. ¶ 23. Asimismo, en los datos de ETA-232
13 proporcionados para la cosecha de cerezas rojas (sin especificar la variedad), el
14 96% de los empleadores que indicaron que tenían una garantía por hora informaron
15 de que la tarifa era igual o inferior a los mínimos exigidos por la ley. *Id.* ¶ 20.
16
17

18
19 destajo. Pashkowski Decl. ¶ 22. La predominancia del pago a destajo para las
20 actividades de cosecha se vio reforzada por los resultados de la reciente Encuesta
21 sobre los trabajadores de 2019, en la cual los trabajadores informaron en su
22 inmensa mayoría sobre los salarios a destajo. Bueno Decl., Ex. 32 en 682.
23

1 113. No existe un fundamento para distinguir entre un salario a destajo con
2 una garantía de pago por hora que no proporciona más que los salarios mínimos
3 exigidos por la ley, el salario mínimo estatal y el AEWR (para los empleadores de
4 H-2A) de aquellos sin garantía de pago por hora, ya que todo cultivador debe
5 cumplir con los salarios mínimos establecidos por la ley.
6

7 114. Además, como el USDOL y ESD no definen "garantía de salario por
8 hora" o "garantía de ingresos", a los empleadores no se les informó si los mínimos
9 legales eran de hecho "garantías de salario por hora" o si sólo las garantías de
10 salario por hora que superaban esos mínimos constituían una garantía de salario
11 por hora. *See* Bueno Decl., Ex. 3 en 132; Ex. 4 en 231-32.
12

13 115. Debido a que las "garantías de salario por hora" no son de uso común
14 en la cosecha de cerezas en el Estado de Washington, si se hubiera instruido
15 claramente a los empleadores que sólo las garantías que superaban los mínimos
16 legales deberían haber sido reportadas, es probable que muy pocos hubieran
17 reportado una "garantía de salario por hora." *Ver supra* n. 8.
18

19 116. El 10 de diciembre de 2020, el ESD informó a las partes interesadas
20 que tiene la intención de seguir incluyendo el concepto de garantía por hora en la
21
22
23

1 metodología de la encuesta sobre los salarios de 2020 y que ese proceso ya está en
2 marcha. *Ver* Bueno Decl., Ex. 33 en 690.¹⁴

3 **3. El fallo arbitrario en el uso de encuestas a trabajadores y la**
4 **imposición de un tamaño de muestra de umbral también**
5 **resultan en la eliminación de pagos más altos por pieza**

6 117. El proceso de determinación de salarios del Manual 385 exige que los
7 datos sobre los salarios de los empleadores "**tienen que** ser verificados mediante
8 entrevistas con los trabajadores." ECF No. 6-2 at 221 [I-116] (énfasis añadido).

9 118. ESD comenzó a realizar encuestas sobre los salarios de los
10 trabajadores de acuerdo con este mandato en 2016. ECF No. 6-32 en 793; *ver*
11 *supra* ¶¶ 53-55.

12 119. USDOL proporciona fondos al ESD para llevar a cabo la encuesta de
13 los trabajadores. *Ver* ECF No. 6-1 en 62-65 & 91-93 (ESD contrata a la
14 Universidad de Washington para llevar a cabo las encuestas de empleadores y
15 trabajadores por un costo total estimado de aproximadamente \$400,000); ECF No.
16

17
18 ¹⁴ El instrumento de encuesta de 2020 añade, de forma desconcertante, una
19 pregunta para los empleadores que declaran una garantía por hora inferior al
20 salario mínimo estatal. *Id.* La única manera de que una garantía por hora tenga
21 sentido es si proporciona una tasa de salario que exceda los mínimos requeridos
22 por la ley. *Ver id.*, Ex. 5 en 231; *ver también supra* ¶¶ 57 & 94.
23

1 6-31 en 5 (el costo total previsto de las encuestas de 2020 es \$698,437) & 7 (ESD
2 no debe gastar más del 20% de la subvención federal en las encuestas y chequeos
3 de campo).

4 120. Los costos de la Universidad de Washington para llevar a cabo la
5 encuesta de trabajadores se estimaron en \$144,981 para 2019 y \$136,309 para
6 2020. ECF No. 6-31 en 5.

7 121. La gran mayoría de los trabajadores encuestados en la encuesta de
8 trabajadores de 2019 informaron ser pagados por pieza, lo que concuerda con
9 décadas de práctica reconocida tanto por la industria como por los trabajadores
10 agrícolas. ECF No. 6-32 en 3-4; *ver supra* ¶¶ 32-37 & 42-48.

11 122. A pesar del mandato de verificar los datos salariales proporcionados
12 por los empleadores a través de una encuesta a los trabajadores, el USDOL
13 informó al ESD que "el USDOL no 'utiliza' los resultados de la encuesta a los
14 trabajadores", lo que dio lugar a que el ESD presentara los resultados salariales
15 predominantes basados "únicamente en las respuestas de los empleadores." *Id.* at 3.

16 123. Al no utilizar las encuestas de trabajadores, el USDOL permitió a los
17 empleadores reportar los salarios por hora como la práctica predominante sin ser
18 cuestionada ni verificada.

19 124. Además, el USDOL exige que las respuestas a la encuesta sobre los
20 salarios predominantes, recogidas de los empleadores, cumplan con los umbrales
21

1 de la muestra que alcanzan o superan un determinado porcentaje de trabajadores
2 empleados en la actividad agrícola. *Ver supra* ¶¶ 61-67.

3 125. El Manual 385 proporciona el tamaño de la respuesta de la muestra
4 como una "guía general" no como un mandato. ECF No. 6-2 en 4 [I-114].

5
6 126. El ESD afirmó previamente que la insistencia del USDOL en estos
7 umbrales era arbitraria y que resultaría en una gran disminución de los salarios de
8 los trabajadores en la cosecha de manzanas, en conflicto directo con el objetivo
9 fundamental del programa H-2A de asegurar que los trabajadores domésticos no se
10 vean afectados negativamente por el uso de mano de obra extranjera. ECF No. 6-
11 11 en 2.

12
13 127. El ESD abogó a favor de que el USDOL aceptara los resultados de la
14 encuesta ligeramente por debajo del umbral del 15 por ciento, en combinación con
15 los resultados de la encuesta de trabajadores, para establecer los salarios a destajo
16 predominante. *Id.* en 3.

17 128. La encuesta de trabajadores de 2019 elimina los salarios a destajo para
18 la cosecha de manzanas y peras en general, y para variedades específicas
19 incluyendo, Fuji, Honeycrisp, Red Delicious y Bartlett, basándose en el
20 incumplimiento del umbral del USDOL de 15 por ciento de tamaño de la muestra.
21 ECF No. 6-13 en 18-19.
22
23

1 129. Las respuestas relativas a la cosecha de manzanas y peras y a cada una
2 de las variedades a las que se hace referencia en el párrafo anterior **superaron** la
3 tasa de respuesta que el ESD argumentó anteriormente que debería ser suficiente,
4 junto con la encuesta a los trabajadores que la corroboran, para establecer los
5 salarios predominantes. *Ver supra* ¶¶ 66 & 85.

7 130. En el caso de la cosecha de manzanas en general y de la cosecha de
8 Red Delicious, la muestra de la encuesta recogida apenas se situó por debajo del
9 umbral del 15%, con un 14.64 y un 14.52%, respectivamente.

10 131. La insistencia del USDOL en aceptar sólo los datos sobre los salarios
11 de los empleadores que alcanzan ciertos umbrales de respuesta, cuando dichos
12 umbrales se incluyen en el Manual 385 como guía general, da lugar a que no se
13 tengan en cuenta los datos estadísticamente pertinentes y recompensa el hecho de
14 que los empleadores no participen en el proceso de encuesta sobre los salarios, de
15 modo que la falta de datos suficientes da lugar a la eliminación de los salarios a
16 destajo más elevados.

18 **D. El concepto de garantía de horas sancionado por el USDOL y
19 otras acciones arbitrarias perjudican irreparablemente a los
20 trabajadores agrícolas de Washington.**

21 132. Al igual que en controversias pasadas sobre las conclusiones acerca de
22 las tarifas salariales predominantes, a raíz de las preocupaciones planteadas por los
23 defensores, se ha llegado a un estancamiento, sin que se hayan hecho correcciones

1 a la encuesta sobre salarios de 2019 (por lo tanto, no se han publicado los salarios
2 predominantes actuales) y los empleadores no han utilizado los salarios de la
3 encuesta sobre salarios de 2018 en sus Órdenes de Liquidación H-2A (en realidad,
4 contratos H-2A) para 2021. *Ver supra* ¶¶ 61-67.

5
6 133. Muchas de las órdenes de liquidación presentadas para 2021 hasta la
7 fecha tienen un lenguaje que se reserva el derecho de los empleadores a reducir los
8 salarios sobre la base de las tarifas publicadas en el AOWL y muchas incluyen los
9 salarios de la cosecha de manzanas, peras y cerezas que se reducirían cuando se
10 publiquen en el AOWL los salarios predominantes basados en la Encuesta de
11 Salarios de 2019. *Ver* Bueno Decl., Exs. 15, 17, 19, & 20.

12
13 134. Las fuentes de datos nacionales documentan una tendencia de
14 aumento de los salarios de los trabajadores agrícolas con un promedio aproximado
15 del 5% anual en el Estado de Washington y a nivel nacional, siendo la región del
16 Pacífico (Oregón y Washington) ligeramente superior, con un promedio del 6%
17 anual. Declaración de Rachael Pashkowski en ¶¶ 5-7, 9-10, & 13; Bueno Decl., Ex.
18 21 (un economista del trabajo agrícola documenta la tendencia de los aumentos
19 salariales de los trabajadores agrícolas que superan el Índice de Costo de Empleo
20 (ECI)).
21

22 135. Este Tribunal reconoció la tendencia nacional de aumento de los
23 salarios de los trabajadores agrícolas en otro reto de salarios predominantes. *Evans*

1 *Fruit Co., Inc. v. United States Dep't of Labor*, 1:19-CV-03202-SMJ, 2019 WL
2 7820432, at *5 (E.D. Wash. Oct. 11, 2019) (citando datos estadísticos del
3 Departamento de Agricultura de los EEUU).

4
5 136. Las encuestas sobre salarios del ESD también muestran un aumento
6 general de los salarios por pieza a lo largo del tiempo. Pashkowski Decl. ¶ 12.

7 137. De manera similar, la tasa salarial por efecto adverso (AEWR) fijada
8 por el USDOL ha aumentado históricamente en promedio más de 5% anual, con un
9 incremento del 5.3% en 2020. Pashkowski Decl. ¶ 11; *ver supra* ¶ 102 & *infra* ¶
10 143 (antecedentes relacionados con el congelamiento del AEWR por parte del
11 USDOL durante dos años y cuestiones asociadas).

12
13 138. Las fallas en la metodología de la encuesta, que han resultado en la
14 inexistencia de resultados salariales para 2019 y han hecho que los empleadores
15 utilicen la información de la encuesta de salarios de 2018 mientras se reservan el
16 derecho de reducir los salarios en el futuro, desalienta a los trabajadores agrícolas
17 de Washington tal como el Demandante Torres de solicitar esos trabajos y deprime
18 el mercado laboral. Torres Decl. ¶ 14; FUJ Decl. ¶ 16.

19
20 139. Es más, si los resultados de la encuesta de salarios de 2019 no se
21 corrigen y se publican tal como los presentó el ESD en el AOWL, se eliminarán
22 ciertos salarios a destajo. *Ver supra* en ¶¶ 68 & 73-76.

1 140. La eliminación de las tarifas por pieza en la cosecha de cerezas y la
2 reducción al salario mínimo del Estado de Washington resultaría en una reducción
3 aproximada del 30% de los salarios por hora, según los datos proporcionados por
4 la industria y los trabajadores. *Ver* Pashkowski Decl. ¶¶ 14 & 16; Bueno Decl., Ex.
5 3 en 142 (UFW reporta las mismas ganancias aproximadas a destajo que las
6 analizadas en la declaración de Pashkowski ¶ 14).

8 141. Si se le pagara con el salario mínimo del Estado de Washington en
9 lugar del salario por pieza, **el Demandante Torres perdería más de \$3,400**
10 **(17%) de sus ingresos anuales.** *Ver* Torres Decl. ¶ 8; Pashkowski Decl. ¶ 15.

11 142. Además, si se dejan en pie los resultados de la Encuesta de Salarios de
12 2019 que eliminan las tarifas por pieza, es aún más probable que los empleadores
13 busquen trabajadores H-2A con tarifas salariales nuevas y mucho más bajas. Esto
14 hará que se pague a un mayor número de trabajadores por debajo de los salarios
15 reales predominantes y reducirá los salarios pagados a todos los trabajadores
16 agrícolas, en contra del marco legal y reglamentario del USDOL. *Ver Zirkle Fruit*
17 *Co. v. United States Dep't of Labor*, 1:19-CV-03180-SMJ, 2019 WL 7819653, en
18 *2 (E.D. Wash. Nov. 7, 2019) (reconociendo que la reducción de las tasas
19 salariales predominantes deprimiría los salarios de los trabajadores de Washington
20 como base para permitir la intervención del ESD en los desafíos de los
21 empleadores a las encuestas salariales predominantes); *supra* ¶¶ 34-36 & 42-48.

1 oportunidad de participar en la creación de reglas mediante la presentación de
2 datos, opiniones o argumentos por escrito” 5 U.S.C. § 553(c).

3 146. El USDOL nunca publicó la notificación del cambio en su
4 metodología salarial predominante, que interpone el concepto de salario
5 garantizado en el proceso de determinación de salarios, incluso en su NPRM del 26
6 de julio de 2019, negando así a los demandantes y a otras partes afectadas la
7 oportunidad de presentar comentarios y pruebas, en violación de
8 5 U.S.C. § 706(2)(D).

9 147. El cambio de metodología salarial predominante de USDOL no fue
10 una "regla interpretativa[], declaración general[] de política, o regla[] de
11 organización, procedimiento o práctica de la agencia.” 5 U.S.C. § 553(b). Al
12 contrario, fue un cambio de norma sustantivo que alteró fundamentalmente los
13 derechos de los demandantes y las obligaciones de los empleadores en virtud de la
14 ley federal.

15 148. Las violaciones de los demandados causan un daño continuado a los
16 demandantes.

17 **SEGUNDA RECLAMACIÓN DE REPARACIÓN**
18 (Ley de Procedimientos Administrativos – Arbitrario y Caprichoso –
19 5 U.S.C § 706(2)(A))

20 149. Según la APA, un tribunal debe poner "a un lado la acción de una
21 agencia" que sea "arbitraria y caprichosa.” 5 U.S.C. § 706(2)(A).
22
23

1 150. Bajo INA, en su administración del programa H-2A, el USDOL tiene
2 el deber legal de prevenir los efectos adversos a los salarios de los trabajadores de
3 EE.UU.

4 151. El USDOL reconoce que las encuestas de salarios prevalecientes son
5 muy útiles para proteger los salarios de los trabajadores de los EE.UU., donde los
6 empleadores suelen pagar a destajo y cuando las agencias estatales saben, por
7 experiencia previa, que los salarios prevalecientes son más altos que el AEW.
8 *Ver* 84 Fed. Reg. 36168, 36180 (26 de julio, 2019).

9 152. El cambio en la metodología salarial predominante del USDOL, que
10 interpone el concepto de salario garantizado en el proceso de determinación del
11 salario, viola la obligación legal del USDOL de proteger los salarios de los
12 trabajadores agrícolas de los EE.UU. contra los efectos adversos del empleo de
13 trabajadores extranjeros H-2A.

14 153. USDOL no ha explicado su desviación de su política de largo plazo,
15 que no prevé el uso de la "garantía de salario por hora" en la determinación de los
16 salarios predominantes. *Ver* Bueno Decl., Ex. 2 en 108-09 (el Manual No. 385 no
17 incluye el concepto de garantía de salario por hora en las instrucciones de
18 búsqueda de la tarifa salarial predominante).

19 154. El cambio de política y práctica del USDOL también es irracional
20 porque interpone el concepto de garantía de salario por hora, que ya está
21

1 garantizado por ley (p. ej. el salario mínimo estatal o el AEWB federal), en el
2 proceso de determinación del salario sin definir lo que se pide al SWA o a los
3 empleadores que informen o incluyan, y da lugar a que se eliminen los salarios a
4 destajo más elevados cuando los salarios a destajo son, de hecho, el salario
5 predominante en la industria.
6

7 155. El fracaso del USDOL para utilizar las encuestas a trabajadores que
8 confirman el predominio del pago a destajo es arbitrario y caprichoso. El Manual
9 N° 385 establece: "Los datos suministrados por los empleadores **tienen que ser**
10 verificados a través de las entrevistas con los trabajadores." Bueno Decl., Ex. 2 en
11 108 (I-116) (énfasis añadido). Es irracional pasar por el proceso y el gasto de una
12 encuesta a los trabajadores, sólo para ignorar completamente los resultados que
13 contradicen las afirmaciones de los empleadores de pagar una tarifa por hora para
14 el trabajo de la cosecha.
15

16 156. La insistencia del USDOL en exigir un umbral de tamaño de muestra
17 de 15 por ciento es arbitraria y caprichosa. En el Manual N° 385 se establece ese
18 umbral como una "guía general [que] debe observarse. . ." *Id.* en 106 (I-114). Al
19 hacer obligatorio ese umbral, los empleadores tienen un incentivo para no
20 participar en el proceso de encuesta y no se tienen en cuenta datos valiosos,
21 corroborados por las encuestas a los trabajadores, eliminando así los salarios a
22 destajo más elevados que prevalecen.
23

1 salarios, en violación de 5 U.S.C. § 706(2)(D);

2 2. Alternativamente, declarar que el cambio en la metodología salarial
3 predominante que interpone el concepto de salario por hora garantizado en el
4 proceso de determinación del salario es arbitrario, caprichoso, un abuso de la
5 discreción, o de otra manera no conforme a la ley en el significado de 5 U.S.C.
6 § 706(2)(A);
7

8 3. Declarar que el hecho de no utilizar la encuesta de trabajadores para
9 verificar los datos proporcionados por los empleadores es arbitrario, caprichoso, un
10 abuso de discreción, o de otro modo no conforme a la ley en el sentido de 5 U.S.C.
11 § 706(2)(A);
12

13 4. Declarar que el establecimiento de un umbral del 15% del tamaño de
14 la muestra para las actividades de cosecha tradicionalmente pagadas a destajo y
15 corroboradas por las encuestas de trabajadores es arbitrario, caprichoso, un abuso
16 de la discreción, o de otro modo no conforme a la ley en el sentido 5 U.S.C.
17 § 706(2)(A);
18

19 5. Que los demandados que no introduzcan el concepto de garantía de
20 salario por hora en el proceso de determinación de salarios, prohibiendo su uso
21 para la Encuesta de Salarios de 2020, y que instruyan al ESD en consecuencia;

22 6. Prohibir a los demandados y a todos sus funcionarios, empleados y
23 agentes, así como a toda persona que actúe de forma concertada con ellos, a que

1 acepten, certifiquen y anuncien en el registro electrónico de empleos cualquier
2 orden de trabajo H 2A, incluyendo la autorización de acceso al sistema de
3 autorización interestatal sin exigir al empleador que incluya un aumento salarial
4 del cinco por ciento para todas las actividades a destajo de acuerdo con 20 C.F.R.
5 §§ 655.100, 655.120, 655.143, 655.144, 655.150 y 655.161, hasta que se complete
6 en el Estado de Washington una encuesta de salarios predominante que cumpla con
7 la ley federal;

9 7. Que los demandados no permitan que el sistema H-2A afecte
10 negativamente a los salarios de los trabajadores agrícolas de Washington y que
11 ordenen a los demandados a preservar la misma situación y los derechos de los
12 trabajadores de EE.UU. mediante la notificación a todos los empleadores H-2A en
13 el Estado de Washington, conforme a 20 C.F.R. § 655.120(b), que cada empleador
14 debe pagar inmediatamente a todos los trabajadores empleados bajo órdenes de
15 trabajo H-2A un aumento salarial del cinco por ciento para todas las actividades a
16 destajo y seguir pagando ese aumento hasta que se haya completado una encuesta
17 salarial prevaleciente que cumpla con la ley federal en el Estado de Washington;

19 8. Como alternativa, ordenar a los Demandados que preserven la misma
20 situación y los derechos de los trabajadores estadounidenses notificando a todos los
21 empleadores del Estado de Washington que utilicen contratos H-2A que hayan sido
22 certificados o vayan a ser certificados para el trabajo a realizar en 2021 que los
23

1 salarios a destajo pueden aumentar en espera del resultado de este litigio;

2 9. Conceder a los demandantes sus honorarios, costos y gastos
3 razonables, incluidos los honorarios de los abogados, de acuerdo con la Ley de
4 Igualdad de Acceso a la Justicia (EAJA), 28 U.S.C. § 2412;

5 10. Otorgar otras medidas de reparación que sean justas y apropiadas.
6
7

8 FECHADO este 4 de enero, 2021.

9 COLUMBIA LEGAL SERVICES

BARNARD IGLITZIN & LAVITT
10 LLP

11 s/Lori Jordan Isley

s/Kathleen Phair Barnard

12 Lori Jordan Isley, WSBA #21724
13 Blanca E. Rodriguez, WSBA #27745
14 Andrea Schmitt, WSBA # 39759
15 Hannah Woerner, WSBA #53383
16 6 South 2nd Street, Suite 600
17 Yakima, WA 98901
18 Teléfono: (509) 575-5593, x. 217
19 Fax: (509) 575-4404
20 Email: lori.isley@columbialegal.org;
21 blanca.rodriiguez@columbialegal.org;
22 andrea.schmitt@columbialegal.org;
23 hannah.woerner@columbialegal.org

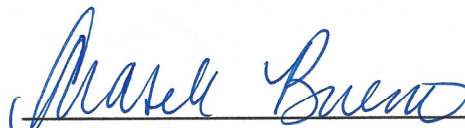
Kathleen Phair Barnard, WSBA #17896
18 West Mercer Street, Ste. 400
Seattle, WA 98119-3971
Teléfono: (206) 285-2828
Fax: (206) 378-4132 (fax)
Correo electrónico:
barnard@workerlaw.com

1 CERTIFICADO DE ENTREGA

2 Por la presente certifico que en este cuarto día de enero, 2021, presenté
3 electrónicamente lo anterior ante el Secretario del Tribunal utilizando el sistema
4 CM/ECF que enviará una notificación de dicha presentación a:

5
6 Lori Jordan Isley lori.isley@columbialegal.org,
cheli.bueno@columbialegal.org,
7 Blanca Rodriguez blanca.rodriguez@columbialegal.org
8 Andrea Schmitt andrea.schmitt@columbialegal.org
9 Hannah Woerner hannah.woerner@columbialegal.org
10 John T Drake john.drake2@usdoj.gov, mary.f.buhl@usdoj.gov,
11 nancy.kidwell@usdoj.gov,

12
13 Y por la presente certifico que he enviado por el Servicio Postal de los
14 Estados Unidos el documento a los siguientes participantes que no son miembros
15 del CM/FCE: Ninguno.

16
17 
18 Arasele Bueno