INFORME ANUAL

DEL

CONSEJO DE RELACIONES DEL TRABAJO AGRÍCOLA

CORRESPONDIENTE AL AÑO FISCAL

1999-2000

Miembros de la Junta

GENEVIEVE A. SHIROMA, Presidenta
IVONNE RAMOS RICHARDSON
MICHAEL B. STOKER[1]
GLORIA A. BARRIOS
HERBERT O. MASON

J. ANTONIO BARBOSA, Secretario Ejecutivo

PAUL RICHARDSON, Asesor General

[1]Vencimiento de su mandato: diciembre 31, 1999. Vencimiento del período de continuación en su cargo: febrero 29, 2000.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 4

I. EL CONSEJO DE RELACIONES DEL TRABAJO AGRÍCOLA 5

A. Misión 5

B. Administración 6

C. Análisis de los logros y de las metas 10

D. Resumen de operaciones para el año fiscal 1999-2000 12

1. Prácticas laborales injustas 12

2. Elecciones 14

3. Decisiones emitidas por el Consejo 15

4. Órdenes administrativas del Consejo 15

5. Actividades de acatamiento 15

II. LITIGIO 16

III. ACTIVIDADES REGULADORAS 18

IV. LEGISLACIÓN 21

LISTA DE ADJUNTOS

Adjunto Página

A. Petición de certificación,
promedio de días transcurridos por año fiscal
antes de ser registradas……22

B. Listado de decisiones emitidas por el Consejo con
copia de los resúmenes de cada caso……...23

C. Órdenes administrativas emitidas…….…...47

INTRODUCCIÓN

La sección 1143 del Código Laboral requiere que el Consejo de Relaciones del Trabajo Agrícola (CRTA o Consejo) [ALRB] transmita un informe por escrito a la Legislatura y al Gobernador detallando los casos que ha visto, las decisiones que ha entregado, los nombres, los sueldos y las responsabilidades de todos los empleados y funcionarios que trabajan para o bajo la supervisión del Consejo, y una rendición de todas las sumas de dinero (pagos atrasados)[2] que ha distribuido.

El Informe Anual provee la información requerida por el estatuto y, además, un informe sobre los litigios en los cuales ha estado involucrado el Consejo.

Un informe que incluye los nombres, sueldos y responsabilidades de los empleados del Consejo ha sido entregado al Gobernador, al Presidente de la Asamblea, al Presidente Interino del Senado y a los miembros de la Legislatura. Se le solicita a cualquier otro lector interesado en ver esta información que formule un pedido por separado al Secretario Ejecutivo del Consejo.

[2]Pagos atrasados representan aquellas sumas de dinero adjudicadas a trabajadores agrícolas en casos de prácticas laborales injustas.

I

EL CONSEJO DE RELACIONES DEL TRABAJO AGRÍCOLA

A. Misión

La misión del Consejo, según consta en el preámbulo del Acta de Relaciones del Trabajo Agrícola (ARTA o Acta), es "asegurar la paz en los campos mediante la garantía de justicia para todos los empleados agrícolas y la estabilidad en las relaciones laborales agrícolas". Esta misión es llevada a cabo a través de una enérgica, pero justa, aplicación del ARTA, con el propósito de proteger el derecho de los trabajadores agrícolas a ocuparse en actividades coordinadas con el propósito de negociar colectivamente u otras actividades de ayuda o protección mutua, así como también para abstenerse de participar en dichas actividades. Por otra parte, es la misión del Consejo resolver disputas que surgen bajo el Acta mediante la toma de decisiones en forma oportuna, consistente e imparcial, incrementando de este modo la responsabilidad y la credibilidad tan esenciales para engendrar respeto a los propósitos y principios del Acta. A través de estos esfuerzos, junto a la divulgación pública con el objeto de educar tanto a los trabajadores agrícolas como a sus empleadores de sus respectivos derechos y obligaciones bajo el Acta, el Consejo lucha por efectuar los propósitos del Acta según lo deseado por la asamblea legislativa en la ocasión de su aprobación en 1975.

B. Administración

El ARTA fue promulgada en 1975 para reconocer el derecho de los empleados agrícolas de formar, unirse, o prestar ayuda a una organización laboral con el objeto de mejorar las condiciones de su empleo y el derecho de participar en otras actividades coordinadas para su ayuda y protección mutua; para proveer elecciones mediante voto secreto para que los empleados puedan elegir libremente si desean ser representados por una organización laboral; para imponer una obligación a los empleadores para que negocien con cualquier organización así elegida; y para declarar ilegal ciertas prácticas que ya sea interfieren con, o son destructivas, del libre ejercicio de los derechos garantizados por el Acta.

La autoridad de la agencia se encuentra dividida entre el Consejo compuesto de cinco miembros y un Asesor General, todos ellos nombrados por el Gobernador y sujetos a confirmación por el Senado. Juntos, son responsables de la prevención de aquellas prácticas que el Acta declara son impedimentos para que el empleado pueda ejercer libremente sus derechos. Cuando se presenta una acusación, el Asesor General lleva a cabo una investigación para determinar si ha sido cometida una práctica laboral injusta. Si el Asesor General considera que se ha cometido una violación, él o ella presenta una queja. El Consejo convoca una audiencia con el objeto de determinar si el demandado ha cometido la práctica laboral injusta que ha sido alegada en la queja.

Bajo el estatuto, el Consejo puede delegar, y en la práctica ha delegado, su autoridad para oír causas como éstas, a Jueces de Derecho Administrativo (JDA) [ALJ's] quienes reciben evidencia y presentan su recomendación inicial a través de decisiones por escrito relacionadas con cuestiones de hecho o legales planteadas por las partes.

Cualquiera de las partes puede apelar los resultados de la investigación, las conclusiones o las recomendaciones del JDA al Consejo el que procede a revisar los documentos y a emitir su propia decisión y orden en el caso. Las partes no satisfechas con la orden del Consejo pueden presentar su petición para revisión ante el Tribunal de Apelaciones. Los abogados del Consejo defienden las decisiones rendidas por el Consejo. Si la revisión no se peticiona o es denegada, el Consejo puede exigir cumplimiento de su orden en un tribunal superior. Cuando una orden reparadora final requiere que las partes sean compensadas por prácticas laborales injustas cometidas en su contra, el Consejo ha seguido la costumbre de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (JNRL) [NLRB] donde lleva a cabo procedimientos suplementarios para determinar el monto de lo adeudado. Estos procedimientos, denominados procedimientos de acatamiento, son también típicamente llevados a cabo ante los JDA quienes ponen por escrito sus recomendaciones para que sean analizadas por el Consejo. Una vez más, las partes insatisfechas con la decisión y la orden emitida por el Consejo basada en su análisis de la decisión del JDA, pueden solicitar la revisión de la decisión del Consejo ante el Tribunal de Apelaciones. Si el tribunal niega la petición de revisión o dictamina que la orden del Consejo en el caso de acatamiento debe ser cumplida, el Consejo podrá solicitar su ejecución en un tribunal superior.

Además de tener autoridad para emitir decisiones en casos de prácticas laborales injustas, el Consejo, a través del personal en sus varias oficinas regionales, es responsable de la conducción de elecciones para determinar si es deseo de la mayoría de los empleados de un empleador agrícola ser representados por una unión o si los

empleados ya están representados, determinar si desean continuar siendo representados por esa unión, por una unión rival, o por ninguna unión en absoluto.

Debido a que la agricultura es de una naturaleza tal que varía según las estaciones y a que los períodos de máximo empleo son relativamente cortos, el Acta provee un proceso electoral acelerado, requiriendo que las elecciones se lleven a cabo dentro de los siete días de la fecha en que se ha presentado la petición electoral, y dentro de las 48 horas posteriores a una petición en el caso de huelga. Cualquiera de las partes podrá presentar su objeción a la elección si considera que una elección ha sido conducida en una unidad no apropiada, que han ocurrido situaciones de comportamiento ilícito que pueden haber afectado el resultado de las elecciones, o que la elección no se llevó a cabo de manera equitativa. Las objeciones son analizadas por el Secretario Ejecutivo del Consejo, quien determina si se ha establecido un caso de prima facie de que la elección no se debió haber llevado a cabo o de que la conducta que originó la queja afectó su resultado. Si dicho caso prima facie es comprobado, se lleva a cabo una audiencia ante un Inspector de Audiencias de Investigación para determinar si el Consejo deberá rehusar certificar la elección como una expresión válida del deseo de los empleados. Las conclusiones del Inspector de la Audiencia de Investigación pueden ser apeladas al Consejo. Excepto en muy limitadas circunstancias, las cortes no analizarán las decisiones del Consejo en asuntos de representación. Además, y como parte del procesamiento de la agencia de asuntos relacionados a prácticas laborales injustas, elecciones, y temas de cumplimiento, el Secretario Ejecutivo y el Consejo son, con frecuencia, consultados para procesar y decidir sobre una variedad de mociones presentadas por las partes. Estas mociones pueden estar relacionadas a temas legales nuevos o a solicitudes de

reconsideración de acciones anteriores del Consejo, así como también a solicitudes más comunes de continuación de audiencias, pedidos de extensión de las fechas de vencimiento de excepciones y escritos, mociones para cambiar el lugar de una audiencia, solicitudes de las partes para retirar un caso del calendario ya que se ha presentado una propuesta para lograr un acuerdo, y la aprobación de acuerdos propuestos.

La agencia también recibe con frecuencia solicitudes de información sobre el ARTA, los procedimientos que son utilizados por la agencia para lograr el cumplimiento con la ley, y las estadísticas relacionadas al procesamiento de casos. Estas solicitudes se reciben en forma rutinaria de los medios de difusión, (radio, periódicos, televisión) de las asociaciones industriales, de los empleadores agrícolas de las uniones, de las partes que participan en un determinado caso, del cuerpo legislativo, de otras agencias estatales, de los colegios y universidades, y de otros estados hermanos que se encuentran considerando la promulgación de leyes similares.

C. Análisis de los logros y de las metas

A principios del año fiscal 1999-2000, los tres nuevos miembros del Consejo designados por el Gobernador Gray Davis, fueron confirmados unánimemente por el Senado.

Durante el año fiscal 1999-2000, el nuevo Consejo y el Asesor General continuaron respondiendo a la campaña organizadora de tres años de los trabajadores de las fresas en las áreas de Watsonville y Oxnard en California. En los 25 años de la historia del ARTA, esta campaña fue una de las más complejas debido a la cantidad y naturaleza de los problemas que se presentaron, incluyendo situaciones de violencia entre los grupos de empleados que apoyaban a uniones rivales. Incluyó tres elecciones fuertemente impugnadas, y más de 200 objeciones a las elecciones. Cada asunto que fue presentado ante el Consejo fue debidamente procesado y deliberado, y se manejó de manera expeditiva a pesar de los limitados recursos. El Consejo certificó las elecciones en Abril del año 2000, trayendo a la campaña una conclusión pacífica.

El Consejo continuó reconociendo que para lograr un programa efectivo, los obreros agrícolas, las uniones, y los empleadores necesitan saber los requisitos del Acta y las reglamentaciones que lo implementan. El personal continuó participando en ferias de trabajo, seminarios, conferencias, y otras oportunidades para brindar información a las partes interesadas.

El nuevo Consejo en sí fue extremadamente consciente de la necesidad de escuchar todos los puntos de vista y de adquirir una nueva percepción de las cosas. Es por eso que se hicieron esfuerzos por lograr una más amplia compenetración entre los

trabajadores agrícolas, los empleadores, las uniones, las asociaciones industriales, el cuerpo legislativo, y los representantes de otras agencias gubernamentales.

Durante el año fiscal 1999-2000, el presupuesto del CRTA fue de**,** aproximadamente $4.5 millones, que mantuvo cuatro oficinas a través del estado y menos de 50 miembros de personal. La oficina central se encuentra en Sacramento, con tres oficinas regionales ubicadas en Visalia, Salinas, y El Centro. La oficina de El Centro cubrió las áreas de Oxnard y Santa María con la asistencia de la oficina de Visalia. Debido a que tanto Oxnard como Santa María se encuentran a siete horas de El Centro y a cuatro horas de Visalia por automóvil, y estas grandes distancias dificultan la posibilidad de que tanto los empleados como los empleadores de la costa central se aprovechen de los procedimientos del Consejo, el Consejo solicitó una modificación en el presupuesto para abrir una oficina satélite en las áreas de Oxnard o de Santa María. La propuesta fue aprobada por el Gobernador Gray Davis y por la Legislatura para el presupuesto del próximo año fiscal 2000-01. Junto con la modificación del presupuesto se incluyó el requisito de que el CRTA determinara su capacidad total para cumplir con su mandato estatutario, incluyendo:

1. Evaluar los esfuerzos actuales de propagación y de educación y proyectar las necesidades futuras en esta área;

2. Determinar la facilidad con que los miembros de las comunidades de trabajadores y cultivadores agrícolas pueden acceder a los servicios del CRTA y recomendar maneras en que se pueden remediar las deficiencias en esta área;

3. Proyectar modificaciones anticipadas en el volumen de trabajo que podrían surgir como resultado de cambios en la población trabajadora o en las prácticas de la industria; y

4. Determinar la habilidad del CRTA para vigilar el cumplimiento de sus ordenes y su habilidad de procesar cargos por prácticas laborales injustas y someter los

pagos atrasados y compensatorios de acuerdo a lo estipulado por la adjudicación.

El Consejo se obligó a enviar un informe a la Legislatura con fecha de enero 10, 2001. El Consejo previó emprender esta tarea al comenzar el nuevo año fiscal, y abrir la nueva oficina satélite. (A esta fecha, el Consejo presentó su evaluación a la Legislatura en enero 2001, y ha sido abierta una nueva oficina en Oxnard.)

En resumen, el Consejo continúa con su compromiso de aportar decisiones justas, oportunas e imparciales. En reconocimiento de que el Acta fue creada para "asegurar la paz en los campos agrícolas mediante la garantía de justicia para todos los trabajadores agrícolas y estabilidad en las relaciones laborales," el Consejo continúa cumpliendo con su compromiso de implementar y hacer respetar el Acta con energía para que todas las partes puedan confiar en sus procedimientos.

D. Resumen de operaciones para el año fiscal 1999-2000

1. Prácticas laborales injustas

Durante el año fiscal 1999-2000, se presentaron 376 cargos por prácticas laborales injustas (PLI) [ULP] con el Consejo (Tabla I). De los 376 cargos, 322 fueron registrados contra empleadores y 54 fueron registrados contra uniones.

Tabla I: Cargos presentados por PLI

Tipo de cargo	AF 1997-98	AF 1998-99	AF 1999-00
Contra los empleadores	219	281	322
Contra las uniones	20	14	54
Total	239	295	376

El Asesor General cerró 232 cargos, envió 42 cargos a quejas, y emitió 10 quejas durante el Año Fiscal 1999-2000 (Tabla II). Ciento noventa (190) cargos fueron cerrados por despido de los cargos, retiro de las acusaciones o por haber llegado a un acuerdo.

Tabla II - Cargos concluidos por PLI

Tipo de conclusión	AF 1997-98	AF 1998-99	AF 1999-00
Despido de los cargos	149	175	109
Retiro de las acusaciones	31	28	80
Enviado a quejas	34	18	42
Acuerdo logrado	20	7	1
Total	234	228	232

Tabla III: Disposición de las quejas
(Con anterioridad a la decisión del JDA o del Consejo)

Disposición	AF 1997-98	AF 1998-99	AF 1999-00
Despido de los cargos antes de la audiencia	4	2	0
Acuerdo logrado antes de la audiencia	3	7	2
Acuerdo logrado durante la audiencia	8	3	2
Acuerdo logrado después de la audiencia	0	1	0
Total	15	13	4

Los JDA comenzaron tres audiencias por prácticas laborales injustas en 1999-2000 y emitieron tres decisiones (Tabla IV).

Tabla IV: Audiencias y decisiones de los JDA

Audiencias y decisiones	AF 1997-98	AF 1998-99	AF 199-00
Audiencias por PLI	12	5	3
Decisiones por PLI	4	3	3

2. Elecciones

En 1999-2000 se presentaron cinco peticiones de certificación y dos peticiones de anulación de certificaciones. Luego de una investigación, una de las peticiones fue rechazada, lo que tuvo como resultado que se llevaron a cabo seis

elecciones durante el año fiscal. En cuatro casos, se presentaron objeciones y el Consejo emitió seis certificaciones en 1999-2000.

Los Inspectores de Audiencias de Investigación (IAI) [IHE's] comenzaron tres audiencias que abarcaron temas relacionados con las elecciones en el año fiscal 1999-2000, con respecto a la Compañía Coastal Berry, y dieron a conocer cuatro decisiones.

3. Decisiones emitidas por el Consejo

El Consejo dio a conocer un total de nueve decisiones relacionadas con alegaciones de PLI o temas relacionados con la representación de empleados durante el año fiscal 1999-2000. De las nueve decisiones, dos se relacionaron a PLI, y siete se relacionaron a las elecciones. Se incluye un resumen de cada una en el Adjunto B.

4. Órdenes administrativas del Consejo

El Consejo dio a conocer 22 órdenes administrativas numeradas durante el año fiscal 1999-2000. Se incluye una descripción de cada orden en el Adjunto C.

5. Actividades de acatamiento

A principios de 1999-2000, se encontraban listos 38 casos para acción de acatamiento. Esto incluyó órdenes del Consejo y decisiones finales del JDA. Se cerraron nueve casos en 1999-2000.

Durante el año fiscal 1999-2000, se distribuyó un total de $368,399.86 entre 202 empleados agrícolas.

II

LITIGIO

En la mayoría de los casos, las partes afectadas por decisiones de la Junta presentan peticiones para su revisión ante el Tribunal de Apelaciones de acuerdo a la sección 1160.8 del Código Laboral. Como resultado, una significativa parte del trabajo de la Junta incluye la redacción y presentación de escritos de expresión de agravios y compareciendo para su discusión oral en esos casos. En aquellos casos donde las órdenes finales de la Junta no se cumplen voluntariamente, el Consejo debe procurar su cumplimiento en tribunales superiores. A veces, el Consejo se le requiere defenderse contra demandas a su jurisdicción y otros tipos de acciones colaterales tanto en las cortes estatales como en las federales.

Se incluyen a continuación resúmenes descriptivos del registro de causas o pleitos pendientes del Consejo.

UNITED FARM WORKERS OF AMERICA [TRABAJADORES AGRÍCOLAS UNIDOS], AFL-CIO (WARMERDAM PACKING CO.) v. CRTA [ALRB]
Tribunal de Apelaciones del 5to. Distrito, FO30921 (24 ALRB No. 2)

El 28 de mayo de 1998, la UFW presentó una petición para revisión de una decisión del Consejo en la que se encontró que las pruebas no eran suficientes para determinar que dos empleados que habían sido líderes de una campaña organizada por la unión, fueron sometidos a varias acciones adversas, incluyendo suspensión y despido, debido a sus actividades protegidas. Este asunto se encontraba pendiente ante el tribunal a fines del año fiscal 1999-2000.

TSUKIJI FARMS v. CRTA [ALRB]
Tribunal de Apelaciones del 6to Distrito, HO18662 (24 ALRB No. 3)

El 11 de junio de 1998, Tsukiji Farms presentó una petición para la revisión de una decisión del Consejo en la que se descubrió que el empleador había ilegalmente amenazado a empleados con relación a sus actividades sindicales, y rehusado volver a emplear a 19 empleados que habían apoyado a la unión. El 1 de junio, 2000, el Tribunal de Apelaciones, en una opinión que no fue publicada, apoyó la decisión del Consejo. No hubo una nueva apelación.

GREWAL ENTERPRISES v. CRTA [ALRB]
UNITED FARM WORKERS OF AMERICA, AFL-CIO v. CRTA [ALRB]
Tribunal de Apelaciones del 4to. Distrito, EO24145 (24 ALRB No. 7)

El 21 de enero de 1999, tanto Grewal Enterprises como Trabajadores Agrícolas Unidos de América [United Farm Workers of America], AFL-CIO (UFW) presentaron una petición para la revisión de una decisión del Consejo en la que se encontró que Grewal violó la sección 1153, subdivisiones (a) y (c) por rehusar dar empleo a los empleados de su predecesora debido a su afiliación a la unión. Además, basada en un arreglo privado de las partes, el Consejo rechazó alegaciones de que Grewal rehusó ilegalmente reconocer y negociar con la UFW. Con fecha setiembre 28, 1999, el Tribunal de Apelaciones denegó sumariamente la petición de revisión de Grewal, y con fecha setiembre 29, 1999, el Tribunal denegó sumariamente la petición de revisión de UFW. No hubo una nueva apelación.

VINCENT B. ZANINOVICH & SONS, INC. v. CRTA [ALRB]
Tribunal de Apelaciones del 5to. Distrito, FO34095 (25 ALRB No. 4)

El 24 de setiembre, 1999, Vincent B. Zaninovich & Sons, Inc. presentó una petición para auto de revisión de una decisión del Consejo en la que se encontró que el Vicepresidente de Zaninovich amenazó a empleados con su despido si nuevamente solicitaban la ayuda de la unión. El Consejo rechazó una alegación adicional de que no se volvió a emplear a una cuadrilla debido a su importante participación en una campaña organizadora de sindicato. Este asunto se encontraba pendiente ante el tribunal al finalizar el año fiscal 1999-2000.

COASTAL BERRY COMPANY, LLC v. CRTA [ALRB]
Tribunal de Apelaciones del 6to. Distrito, HO21585 (26 ALRB No. 3)

El 6 de junio, 2000, Coastal Berry Company, LLC presentó una petición para auto de revisión de una decisión del Consejo en la que se encontró que Coastal despidió ilegalmente a siete empleados quienes participaron en una seria falta de conducta durante una huelga. Se ordenó la reintegración de un empleado adicional luego de llegar a un acuerdo en una audiencia. El Consejo determinó que, con respecto a los siete individuos, no se pudo comprobar que habían participado en una seria falta de conducta durante una huelga que justificara su despido o que únicamente habían tenido una conducta por la cual otros no fueron disciplinados. Este asunto se encontraba pendiente ante el tribunal al finalizar el año fiscal 1999-2000.

III

ACTIVIDADES REGULATORIAS

Durante el año fiscal 1999-2000, el Consejo completó el proceso regulatorio iniciado durante el año fiscal anterior con respecto a cambios en tres áreas de su reglamento. Uno de los paquetes regulatorios abarcó dos temas, la metodología a ser utilizada al calcular el empleo máximo en el momento de determinar lo oportuno de las peticiones de elección y comunicaciones ex parte. Un segundo paquete incluyó cambios en el código de conflicto de intereses del Consejo.

Las modificaciones propuestas con respecto al cálculo del empleo máximo eliminó hacer referencia al promedio del período elegible anterior a la petición al efectuar el cálculo del empleo máximo, que se determinó ser contrario a los estatutos en *Adamek & Dessert, Inc. v. CRTA [ALRB]* (1986) 178 Cal. App.3d 970. Las enmiendas propuestas también eliminaron palabras innecesarias mediante la eliminación de dos subdivisiones existentes y reemplazándolas con una estipulación simplificada.

Las enmiendas propuestas con respecto a comunicaciones ex parte (1) codificaron las prácticas existentes extendiendo la prohibición a comunicaciones entre miembros del Consejo o asesores del Consejo y el inspector de la audiencia de investigación o juez de derecho administrativo asignado al asunto, (2) expandieron la definición de una acción "pendiente" para conformar con la práctica histórica de evitar ex parte comunicaciones en cualquier asunto que ya sea se encuentra ante el Consejo o que puede ser traído ante el Consejo en el futuro, y (3) estipuló que cualquier miembro del Consejo u otro empleado del Consejo que inicie una comunicación prohibida, además de

cumplir con los requisitos de información incluidos en otras estipulaciones, se deberá descalificar de participar en la acción a que se refiere la comunicación prohibida.

Las enmiendas propuestas al código de conflicto de intereses del Consejo se modelaron sobre las estipulaciones de la sección 84308[3] del Código de Gobierno y hubieran prohibido que los miembros del Consejo y otros empleados designados, aceptaran o dirigieran una contribución de campaña superior a $250 de cualquier partido a una acción pendiente en la agencia y, en este caso, hubieran prohibido que el Miembro, el Asesor General, o el empleado tomara parte en cualquier decisión relacionada con esta acción.

Luego de recibir los comentarios públicos por escrito, de llevar a cabo una audiencia pública, y de hacer los cambios en las propuestas en respuesta al comentario público, el Consejo adoptó los cambios propuestos el 25 de agosto de 1999. Las enmiendas con respecto al cálculo del empleo máximo y comunicaciones ex parte fueron aprobadas por la Oficina de Derecho Administrativo el 1ro. de Noviembre de 1999, y puestas en vigencia el 1ro. de Diciembre de 1999.

[3] La Sección 84308 se refiere a las medidas relacionadas con una "licencia, permiso u otro derecho de uso" y, por lo tanto, no rige para los procedimientos de la Junta.

Las enmiendas al código de conflicto de intereses del Consejo fueron presentadas el 22 de noviembre de 1999 ante la Comisión de Prácticas Imparciales en la Política (CPIP) [Fair Political Practices Commission (FPPC)] para su aprobación. Por carta fechada 21 de junio, 2000, la CPIP informó al Consejo que no podía aprobar las modificaciones propuestas ya que incluían restricciones que van más allá de las incluidas en el Acta de Reforma Política (ARP) [Political Reform Act (PRA)]. Por tal motivo, la CPIP carecería de autoridad para hacer cumplir dichas restricciones. Generalmente, el ARP requiere que los funcionarios públicos revelen intereses financieros que podrían significar un conflicto de intereses con sus deberes oficiales, y además prohibe que los funcionarios públicos participen en decisiones gubernamentales que podrían tener un "efecto material financiero" en el funcionario. Debido a que las definiciones de "intereses financieros" en el ARP no incluyen contribuciones de campaña, la enmienda propuesta tenía por objeto llenar este hueco. Sin embargo, la CPIP determinó que, para ser ejecutable, este hueco deberá primero ser llenado por una enmienda Legislativa al ARP. El Consejo no desafió la decisión del CPIP.

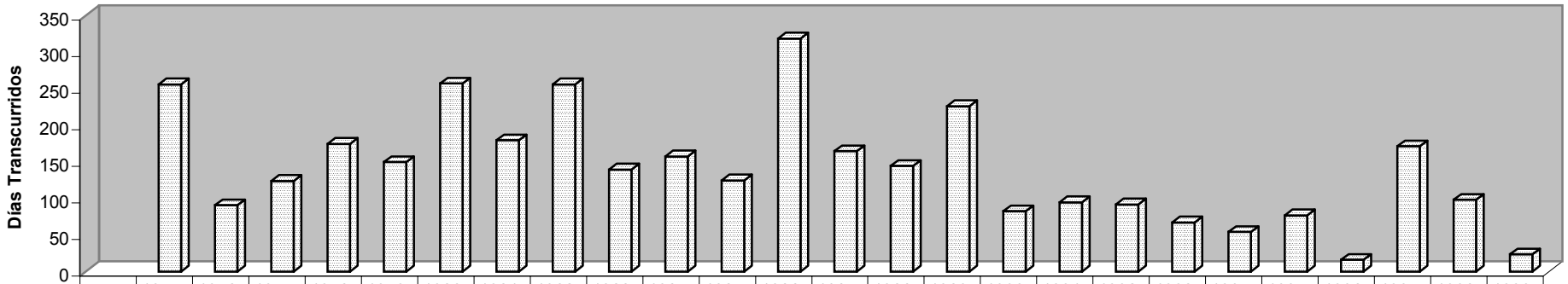
IV

LEGISLACIÓN

Aunque el Consejo no apoya ni se opone públicamente por iniciativa propia a legislación pendiente, sí se mantiene al tanto de la legislación que puede tener un impacto en su funcionamiento. De este modo, el Consejo está preparado para implementar dicha legislación si se convierte en ley. Entre los proyectos de ley considerados durante al año fiscal estuvieron el proyecto de ley del Senado 150, que crearía una agencia laboral al nivel del gabinete en el que residiría el CRTA para fines administrativos (aunque seguiría siendo independiente en cuanto a la política y a la adjudicación de los casos), el AB 486, que fue vetado por el Gobernador el 8 de octubre de 1999 y hubiese dispuesto opiniones consultivas de agencias administrativas y creado un procedimiento regulador de consentimiento para los cambios reglamentarios no polémicos, y el proyecto de ley de la Asamblea 2799, que fue firmado por el Gobernador el 29 de septiembre del 2000 y que dispone, entre otras cosas, que los registros guardados en formato electrónico que pueden ser obtenidos bajo el Acta de Registros Públicos deben estar disponibles en dicho formato y que las negaciones a las solicitudes escritas de registros públicos sean hechas por escrito.

Petición de Certificatión

Promedio de Días Transcurridos Para Las Presentaciones por Año Fiscal



Año	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00
Días Transcurridos	256.2	90.5	123.6	174.5	149.5	257.1	179.6	256.0	139.3	157.4	124.4	318.6	164.6	144.4	226.2	82.5	94.8	91.7	67.3	54.0	76.7	16.0	171.3	98.0	23.3

Adjunto B

DECISIONES EMITIDAS POR EL CONSEJO

Año fiscal 1999-2000

NOMBRE DEL CASO	NÚMERO DE OPINIÓN
COASTAL BERRY COMPANY	25 CRTA No. 3
ZANINOVICH & SONS	25 CRTA No. 4
SAN CLEMENTE RANCH	25 CRTA No. 5
ASSOCIATED-TAGLINE, INC.	25 CRTA No. 6
NASH DE CAMP COMPANY	25 CRTA No. 7
COASTAL BERRY COMPANY	26 CRTA No. 1
COASTAL BERRY COMPANY	26 CRTA No. 2
COASTAL BERRY COMPANY	26 CRTA No. 3
NASH DE CAMP COMPANY	26 CRTA No. 4

RESUMEN DEL CASO

COASTAL BERRY CO., LLC. (UFW, CBCFC)

Caso No. 99-RC-4-SAL
25 CRTA No. 3

Antecedentes

En las elecciones realizadas el 3 y el 4 de junio de 1999, la cuenta inicial de votos indicó los siguientes resultados: Comité de Trabajadores Agrícolas de Coastal Berry de California [Coastal Berry of California Farmworkers Committee - CBCFC] (Comité) 688, Trabajadores Agrícolas Unidos de América [United Farm Workers of America, AFL-CIO] (UFW) 598, votos impugnados no resueltos, 92. Como ninguna de las opciones en la votación recibió una mayoría cabal de votos, los votos impugnados tenían la capacidad de determinar el resultado. En su Informe Sobre Votos Impugnados, el Director Regional recomendó que se revoquen y cuenten 56 de los votos impugnados, que se mantengan 17 de las impugnaciones y que 19 votos permanecieran no resueltos porque requerían investigación adicional. El UFW presentó objeciones oportunas a 35 de los votos impugnados resueltos por el Director Regional.

Decisión del Consejo

El Consejo examinó el Informe del Director Regional sobre los votos impugnados a la luz de las objeciones y los materiales de apoyo presentados por el UFW. El Consejo determinó que el UFW no suministró suficiente evidencia para alterar las recomendaciones del Director Regional. Por lo tanto, el Informe Sobre Votos Impugnados fue totalmente confirmado. El Consejo también señaló que no fue satisfactoria la presentación de las objeciones y los materiales de apoyo realizada por el UFW a la otra parte. Sin embargo, como las objeciones no fueron fundamento suficiente para alterar las recomendaciones del Director Regional, el Consejo determinó que no era necesario fallar sobre la petición del Empleador solicitando obligar al UFW a corregir su presentación.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

VINCENT B. ZANINOVICH & SONS, INC., una Corporación de California (UFW)	Casos No. 97-CE-34-VI 98-CE-12-VI 25 CRTA No. 4

Antecedentes

En el 18 de mayo de 1999, el Juez de Derecho Administrativo (JDA) Douglas Gallop emitió una decisión en el caso arriba mencionado, fallando que Vincent B. Zaninovich & Sons, Inc. (Empleador o VBZ) violó la sección 1153(a) del Acta de Relaciones del Trabajo Agrícola (ARTA o el Acta). Específicamente, el JDA falló que Vincent J. Zaninovich, Vicepresidente de VBZ, amenazó implícitamente despedir a los empleados si volvían a pedir la asistencia de una unión cuando les dijo: "Muy bien, si la Unión es tan poderosa, entonces que ella les dé trabajo". El JDA declaró sin fundamento el alegato de que el Empleador ilegalmente despidió y se negó a volver a contratar una cuadrilla de trabajadores a causa de su papel central en una campaña de organización de sindicato. El JDA determinó que uno de los elementos que fundamentaban el caso, que el empleador conocía la actividad protegida de los empleados, no fue comprobado. El JDA falló que la información que poseían los supervisores sobre la actividad protegida no fue comunicada a las personas que tomaron la decisión de despedir y no volver a contratar la cuadrilla de trabajadores. Por lo tanto, dicho conocimiento no necesita ser imputado al Empleador. Tanto el Empleador como la Parte Demandante, Trabajadores Agrícolas Unidos de América, AFL-CIO (UFW), presentaron objeciones a la decisión del JDA de manera oportuna.

Decisión del Consejo

El Consejo confirmó la decisión del JDA de manera sumaria. En respuesta al reclamo de VBZ indicando que los recursos de reparación no económicos estándares del Consejo serían excesivos en este caso, el Consejo declaró que dichos recursos han servido para fomentar los propósitos del Acta y que es incumbencia de los demandados demostrar razones apremiantes para cambiar dichos recursos. En este caso, VBZ no demostró que la violación era lo suficientemente "aislada" o "técnica" para justificar dicho cambio.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

SAN CLEMENTE RANCH, LTD. (UFW)

25 CRTA No. 5
Caso No. 99-RD-1-EC(SD)

Antecedentes

Después de la elección para la eliminación de la certificación realizada el 17 de junio de 1999, que resultó en una mayoría de votos a favor de la no-sindicalización, la unión de Trabajadores Agrícolas Unidos de América, AFL-CIO (UFW), presentó diez objeciones a la elección. El 17 de septiembre de 1999, el Secretario Ejecutivo del Consejo emitió un fallo estableciendo una audiencia para algunas objeciones, rechazando otras objeciones y parcialmente rechazando las restantes. El UFW solicitó una revisión del rechazo de la objeción no. 2 emitida por el Secretario Ejecutivo, alegando que San Clemente Ranch, Ltd. (el Empleador) prometió beneficios de manera ilegal cuando aseguró a sus empleados que todos los niveles de beneficios permanecerían vigentes si se eliminaba a la UFW en la votación, y solicitó la revisión de la objeción no. 9, alegando que el Empleador realizó reuniones donde obligó a los participantes a escuchar contra su voluntad durante las 24 horas previas a la elección.

Decisión del Consejo

El Consejo anuló el rechazo de la objeción no. 2 del Secretario Ejecutivo y estableció una audiencia para la misma. El Consejo determinó que la UFW había presentado elementos suficientes para comprobar que el Empleador no sólo estaba prometiendo mantener los beneficios médicos existentes si los empleados votaban a favor de eliminar a la UFW, sino que estaba prometiendo de manera implícita retirar su propuesta actual de instituir un monto máximo sobre las primas de los beneficios médicos que pagaría para los empleados. Por lo tanto, un empleado razonable podía llegar a la conclusión de que el Empleador estaba prometiendo cambiar el status quo retirando su plan de instituir un monto máximo de pago sobre las primas de los beneficios médicos a cambio de que los empleados votaran contra la unión. Por lo tanto, la objeción demostró de manera adecuada que el Empleador había prometido un beneficio de manera ilegal bajo los estándares establecidos por el caso Junta Nacional de Relaciones Laborales contra Gissel Packing Co. (1969) 395 U.S. 575.

El Consejo determinó que no había fundamento suficiente para anular el rechazo de la objeción no. 9. Por lo tanto, el Consejo declaró que no necesitaba procesar el asunto de sí la regla del "público cautivo", adoptada por la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el caso Peerless Plywood Company (1953) 107 JNRL 427, es aplicable bajo el ARTA. Por lo tanto, el Consejo confirmó el rechazo de la objeción no. 9 emitido por el Secretario Ejecutivo.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

ASSOCIATED-TAGLINE, INC. Caso No. 99-RC-2-SAL
(Teamsters Local 890) 25 CRTA No. 6

Antecedentes

Teamsters Local 890 (la Unión) presentó una petición a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (JNRL o Junta Nacional) buscando representar a los empleados de Associated-Tagline, Inc. (Tagline o el Empleador). La JNRL realizó una elección y certificó a la Unión como representante exclusivo para realizar negociaciones colectivas bajo el Acta Nacional de Relaciones Laborales (ANRL o Acta Nacional). Mientras tanto, la Unión había presentado una solicitud de certificación ante la Región de Salinas del Consejo de Relaciones del Trabajo Agrícola (CRTA) para representar a los empleados agrícolas de Tagline, específicamente a los llamados trabajadores "de aplicación". A pesar que Tagline es un productor comercial de productos fertilizantes de venta a negocios minoristas y a otros, incluyendo agricultores, la Compañía también suministra personal y equipo para realizar trabajo de campo a clientes - cultivadores, tales como la aplicación de aditivos y fertilizantes así como el desarrollo de zanjas de irrigación y lechos para plantar. El Director Regional de Salinas del Consejo de Relaciones del Trabajo Agrícola despidió la petición última porque aparentemente la Junta Nacional había establecido su jurisdicción sobre todos los empleados de Tagline y la Unión apeló dicho despido. El Consejo de Relaciones del Trabajo Agrícola determinó que se realizara una audiencia para recolectar evidencia con el fin de examinar la labor verdadera de los empleados de aplicación. Después de la audiencia, el Inspector de la Audiencia de Investigación (IAI) determinó que, como los empleados de aplicación realizaban labores agrícolas, el CRTA tenía jurisdicción y por lo tanto, la petición debería haber resultado en una elección entre dichos empleados. El Empleador presentó una objeción a la decisión del IAI.

Decisión del Consejo

Como punto de partida, el CRTA señaló que ya que los "trabajadores agrícolas" están exceptuados de la cobertura de la JNRL, la Legislatura de California había aprobado el Acta de Relaciones del Trabajo Agrícola para proveer a los trabajadores agrícolas de este estado virtualmente las mismas protecciones ofrecidas a sus contrapartes en el sector industrial. Por lo tanto, el asunto era si los empleados de aplicación realizaban labores agrícolas y por lo tanto estaban bajo jurisdicción del CRTA.

Tanto la JNRL (por acción del Congreso) como el CRTA (por dirección legislativa) tienen la obligación de definir agricultura de acuerdo con el Acta Federal de Estándares Laborales Justos (29 USC § 291 y siguientes) y los boletines de interpretación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Basándose en dichas autoridades, el CRTA falló que los empleados de aplicación, al menos cuando trabajan en el campo para los clientes - cultivadores de Tagline, realizaban tareas agrícolas verdaderas y directas (por ejemplo, cultivación y labrar el suelo, fertilizar y preparar los lechos para las

semillas), actividades que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha designado como agricultura "primaria". Los empleados que realizan tareas de agricultura primaria están exceptuados de la JNRL sin importar que su empleador sea o no sea un "agricultor". Por esta razón, el CRTA confirmó el fallo del IAI estableciendo que los empleados de aplicación son de hecho empleados agrícolas y ordenó que se realizara una elección si la Unión volvía a presentar una petición de certificación apropiada.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

NASH DE CAMP CO. Caso No. 99-RD-2-VI
(Romualdo Cardenas; UFW) 25 CRTA No. 7

Antecedentes

En el 9 de septiembre de 1999, se realizó una elección para eliminar la certificación entre los empleados de Nash De Camp Company (el Empleador). Los votos fueron secuestrados de acuerdo a la Orden Administrativa No. 99-9 (7 de septiembre de 1999). Después de la elección, la UFW presentó objeciones a la elección de forma oportuna. El 22 de noviembre de 1999, el Secretario Ejecutivo del CRTA emitió una orden estableciendo audiencia para varias objeciones a la elección y rechazando varias otras. Entre las objeciones rechazadas, la UFW solicitó examinar dos, las objeciones no. 3 y 4.

Decisión del Consejo

En la objeción No. 3, se alega que el Empleador inició y asistió la campaña para eliminar la certificación. El Secretario Ejecutivo rechazó la objeción en la medida que alegaba que los examinadores y pesadores solicitaron firmas durante el horario de trabajo. El Consejo confirmó el rechazo basándose en que las declaraciones de apoyo no reflejan hechos que indican que dichos empleados eran ya sea supervisores o hubiesen sido vistos como representantes del Empleador. No es impugnable que un empleador simplemente permita a sus empleados poner en circulación una petición para eliminar la certificación durante el horario de trabajo. (Ver, por ejemplo, TNH Farms, Inc. (1984) 10 CRTA No. 37). En la medida en que la UFW expresó preocupación porque el rechazo de estos alegatos no permite la consideración de varias circunstancias que rodean las actividades de Samuel Cervantes, cuya conducta alegada durante la solicitud de firmas era tema de audiencia, el Consejo declaró que la preocupación no tenía fundamento, ya que el rechazo no excluye, siempre que no haya objeción a su relevancia, la admisión de evidencia sobre la actividad de otros para elucidar las circunstancias que rodearon la conducta alegada que sería examinada durante la audiencia.

En la objeción No. 4, se alega que el Supervisor Miguel Marquez lastimó al organizador de la UFW, Salvador Madrigal, al tratar de cerrarle la puerta a la fuerza cuando Madrigal estaba bajando de su automóvil para tomar acceso. Poco tiempo después, con la asistencia de los agentes del alguacil, Madrigal efectuó un arresto por persona particular y Marquez fue esposado y retirado del lugar en un vehículo del alguacil. El Secretario Ejecutivo, al mismo tiempo que reconoce el efecto coercitivo de ser testigo de un acto de violencia hacia un organizador de la unión, concluyó que el hecho de que los empleados hayan visto el arresto de Marquez tendría un efecto curativo suficiente para contrarrestar cualquier coerción potencial. El Consejo falló que aunque era razonable llegar a la conclusión de que el hecho de que los empleados observaran el arresto de Marquez aminoraría el efecto coercitivo de cualquier conducta violenta hacia un organizador de la unión, no estaba dispuesta en este momento a determinar que, legalmente, contrarrestaba completamente el efecto coercitivo de la conducta.

En cambio, sólo después de una audiencia realizada para determinar la naturaleza exacta del ataque y de las circunstancias del mismo, incluyendo el nivel relativo de diseminación de información sobre el ataque y el arresto, sería posible evaluar totalmente el efecto del arresto subsecuente. Por lo tanto, se anuló el rechazo de la objeción no. 4 y se estableció una audiencia para examinar el asunto.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

COASTAL BERRY COMPANY, LLC 26 CRTA No. 1
99-RC-4-SAL

Antecedentes

Se realizó una elección entre los empleados agrícolas de la Coastal Berry Company, LLC (Coastal o el Empleador) en el 2 y el 4 de junio de 1999 que arrojó una cifra total de 725 votos a favor del Comité de Trabajadores Agrícolas de Coastal Berry de California (el Comité), 616 votos a favor de la UFW y 19 votos impugnados no resueltos. La unión de Trabajadores Agrícolas Unidos de América, AFL-CIO (UFW) presentó 234 objeciones electorales de manera oportuna. Mediante una orden fechada el 14 de octubre de 1999, el Secretario Ejecutivo del Consejo fijó audiencia para algunas de las objeciones y rechazó otras.

Orden del Secretario Ejecutivo

De las 234 objeciones electorales presentadas, el Secretario Ejecutivo fijó audiencia para 98 de ellas. Dentro de la orden del Secretario Ejecutivo, las objeciones que irían a audiencia fueron agrupadas en 18 categorías amplias:

I. Si la unidad de negociación designada para todo el estado donde se realizó la elección no es apropiada porque (1) los empleados trabajan en dos o más áreas geográficas contiguas y (2) existe suficiente diferencia en las condiciones de empleo para justificar una unidad que no sea para todo el estado.

II. Si el solicitante en la elección realizada el 23 de julio de 1998 y el interventor en las elecciones subsecuentes realizadas el 26 de mayo de 1999 y el 4 de junio de 1999 (Comité de Trabajadores Agrícolas de Coastal Berry [Comité I] y Comité de Trabajadores Agrícolas de Coastal Berry de California [Comité II o Comité] respectivamente) hicieron circular peticiones antes de las elecciones de 1998 y 1999 para organizar una elección en la cual los empleados votaran, no para seleccionar a un representante negociador, sino para registrar su oposición a la UFW; si él, o alrededor del, 7 de julio de 1998, la perforadora de la cuadrilla cuatro, esposa de un capataz, exhortó a los empleados a que firmaran su petición "para que la Unión se mantuviera lejos"; y si él o alrededor del 21 de mayo de 1999, un recolector de firmas explicó que el "papel" era para "que no hubiera Unión"; y si por lo tanto los Comités son inherentemente incapaces de actuar de buena fe como representantes de negociación en la medida en que han sido creados con la finalidad principal de impedir la labor organizadora del UFW en vez de negociar con Coastal Berry Company, LLC sobre los horarios, salarios y demás condiciones de empleo de los empleados.

III. Si, antes de la elección de 1998, ciertos empleados con puestos de supervisor o empleados que podían ser percibidos como supervisores usaron y/o facilitaron las distribución de sombreros con el logotipo "No a la UFW" ["No UFW"] durante las horas de trabajo, supervisaron la recolección de firmas para las peticiones electorales preguntándole a los recolectores de firmas sobre su progreso y preguntando cuáles empleados habían o no habían firmado la petición; si los recolectores de firmas en nombre del Comité I sugirieron a los empleados que estaban siendo supervisado su deseo de firmar las peticiones; y consecuentemente, si los empleados líderes, que podían ser razonablemente percibidos como poseedores de autoridad de supervisión se comportaron de manera anti-UFW antes de la primera elección lo cual creó una cantidad tan substancial de desorden y confusión que afectó de manera continua y penetrante la capacidad de ejercer la libre decisión de los empleados durante las elecciones que se realizaron en la temporada siguiente.

IV. Si, él o alrededor del 15 de julio de 1998, y una vez más él o alrededor del 31 de mayo de 1999, ciertos defensores del movimiento anti-UFW advirtieron a los empleados que si la UFW ganaba la elección, el Empleador cultivaría los campos con escarificador de discos, lo cual causaría la pérdida de empleos, y adicionalmente, que la UFW estaba obligando al Empleador a revisar el estado legal de los empleados y que todo empleado cuyo estado legal fuera dudoso perdería su empleo; si es razonable pensar que los empleados creerían que los portavoces estaban en una posición que les permitía conocer los temas que mencionaban de modo que dichas declaraciones tendiesen a tener un efecto coercitivo sobre los empleados cuando estos ejercieran su libre decisión durante la votación; y, de ser así, si dicha conducta tuvo un efecto penetrante y continuado sobre la capacidad de los empleados de ejercer su libre decisión durante las elecciones de 1999.

V. Si ciertos empleados anti-UFW organizaron un paro laboral antes de la primera elección para aislar a los empleados que presuntamente no simpatizaban con el Comité I amenazándolos y sometiendo a actos violentos a algunos empleados que se negaron a unirse al paro laboral y si es razonable suponer que dicha conducta tendería a amenazar la decisión del empleado de manera que una elección libre y justa hubiese sido imposible durante la temporada subsecuente.

VI. Si el hecho que la falla de la compañía en disciplinar inmediatamente a los empleados anti-UFW que estuvieron involucrados en varias instancias de amenazas y violencia hacia los partidarios de la UFW causaría que los empleados creyeran de forma razonable que la Compañía simpatizaba con quienes se oponían a la UFW y si dicha falta de acción disciplinaria del Empleador tendía a

interferir con la libre decisión del empleado y tendría un efecto continuado en las elecciones realizadas en 1999.

VII. Si la Compañía, ante las exhortaciones de los partidarios del Comité I, aceptó y de hecho aisló a los partidarios de la UFW y luego les negó acceso a los organizadores de la UFW y si dicho tratamiento fue discriminatorio y de una naturaleza que tendería a interferir con la libre decisión del empleado; y si dicha conducta, anterior a la primera elección, creó una atmósfera de temor y coerción tal que comprometió la habilidad de los empleados de ejercer su libre decisión durante las siguientes elecciones.

VIII. Si, aproximadamente una semana antes de la elección del 26 de mayo de 1999, el Empleador otorgó beneficios a los empleados a través de un aumento de 10 centavos la hora en el salario y adicionalmente anunció que por primera vez los empleados recibirían paga doble durante el Día de los Caídos en Acción [Memorial Day]; y, de ser así, si los empleados podían llegar a percibir los cambios propuestos como un incentivo para votar contra la UFW; y si la conducta del Empleador tendía a interferir con la libre decisión de los empleados.

IX. Si, él, o alrededor del, 11, 18, 19 y 22 de mayo de 1999, el Empleador, a través de varios capataces, prometió beneficios futuros mediante revisiones en el programa establecido de bonificaciones que premiaba a las cuadrillas que no reportaban ninguna lesión a sus miembros durante un período de tiempo específico o a las cuadrillas con asistencia perfecta, y si dicha conducta tenía la tendencia de interferir con la libre decisión de los empleados.

X. Si a algunos líderes de cuadrilla comunicaron a los empleados que el programa de bonificaciones enmendado, que establecía rifas con premios tales como televisores, estéreos y un camión nuevo, no estaría disponible para los empleados que apoyaran a la UFW, y si dichas declaraciones tendieron a interferir con la libre decisión de los empleados.

XI. Si los empleados percibieron al Empleador y/o a terceras partes como elementos instrumentales en la campaña anti-UFW y, específicamente, si se les dijo a los empleados que el Empleador pagó por los sombreros y volantes de propaganda utilizados en la campaña de 1999 y sí, él o alrededor del 25 de mayo de 1999 y una vez más el 27 de mayo de 1999, la perforadora de la cuadrilla No. 4 sugirió a los empleados que los cultivadores habían estado financiando la campaña anti-UFW; y si la diseminación de dicha información tendió a afectar la libre decisión de los empleados.

XII. Si, en conexión con XI, los empleados crerían los informes de que los cultivadores del área estaban confeccionando una "lista negra" de los partidarios conocidos de la UFW, sugiriendo que peligraban sus oportunidades laborales dentro de la industria, y si dichos rumores tendieron a interferir con la libre decisión de los empleados.

XIII. Si, entre el 1 de mayo y el 3 de julio de 1999 la Compañía otorgó acceso preferente a los partidarios anti-UFW a varias cuadrillas durante las horas de trabajo, incluyendo el acceso de una cantidad excesiva de personas ajenas a la empresa mientras que al mismo tiempo despidió a un capataz por no disciplinar a un partidario de la UFW que estaba recolectando firmas durante las horas de trabajo y si existió una disparidad en el tratamiento que tendió a interferir con la libre decisión de los empleados.

XIV. Si, antes de la elección del 3 de junio de 1999, agentes del Comité II y/o partidarios y/o agentes del Empleador amenazaron a otros empleados diciendo que el Empleador cerraría la empresa si la elección era ganada por la UFW y que lo haría utilizando escarificador con discos para cultivar los campos, alquilando las tierras donde ahora se cultivaban fresas, pasando a la producción de vegetales o vendiendo la Compañía y adicionalmente, que sería llamado el Departamento de Naturalización e Inmigración [INS], y si los oyentes podían razonablemente creer que los portavoces actuaban en nombre del Empleador y/o el Comité II, y de ser así, si dichas declaraciones tenían una tendencia coercitiva sobre la libre decisión de los empleados.

XV. Si, antes de las elecciones de 1999, los supervisores de la Compañía y/o los partidarios y/o agentes del Comité II se dedicaron a vigilar o crearon la impresión de estar vigilando, lo cual contribuyó a interferir con la libre decisión de los empleados.

XVI. Si los representantes del empleador y/o los partidarios o agentes del Comité II hicieron amenazas específicas según se delinea más abajo, y de ser así, si dichas amenazas crearon una atmósfera de temor y coerción que contribuyó a interferir con la libre decisión de los empleados: (1) promesa de despedir a cualquier empleado que no votara por el Comité II; (2) amenazas de violencia contra los partidarios de la UFW; (3) hostigamiento, disciplina y/o amenazas por el capataz a los empleados que apoyaban a la UFW; (4) la amenaza del Gerente General de la Compañía de disciplinar a un empleado por expresar opiniones a favor de la UFW; (5) declaraciones hechas por organizadores del Comité II inmediatamente antes de las elecciones iniciales y de desempate de 1999 indicando que "no les iría bien" a los empleados que votaran a favor de la UFW.

XVII. Si el Empleador despidió a partidarios de la UFW en represalia por sus actividades en apoyo de la unión y si es razonable pensar que dicha conducta contribuyó a interferir con la libre decisión de los empleados.

XVIII. Si los empleados que asistieron en la labor anti-UFW fueron recompensados o compensados acreditándoseles cajas de fresas que no cosecharon ellos mismos, sugiriendo de ese modo que el Empleador apoyaba la labor para vencer a la UFW, y si dicha conducta contribuyó a interferir con la libre decisión de los empleados.

El 24 de noviembre de 1999, la UFW presentó una solicitud oportuna para él reviso del despido de aproximadamente 140 de sus objeciones electorales.

Decisión del Consejo

El Consejo falló que la mayoría de las objeciones rechazadas por el Secretario Ejecutivo habían sido apropiadamente despedidas. Si embargo, al Consejo revocó el despido de cuatro objeciones del Secretario Ejecutivo y fijó audiencia para las mismas:

Objeción no. 128: Si una capataz predijo que el Empleador cerraría la empresa si la UFW ganaba la elección y si la declaración fue hecha por un oficial de la gerencia o por alguien considerado portavoz de la gerencia por los empleados;

Una porción de la objeción no. 130: Si un capataz predijo a su cuadrilla que el campo en el que estaban trabajando no sería cultivado el siguiente año, y si el capataz era un supervisor o un agente del Empleador o era alguien considerado portavoz de la gerencia por los empleados, y por lo tanto, si dicha declaración constituía una amenaza de perder el empleo en caso de que una unión específica ganara la elección;

Una porción de la objeción no. 148: Si una capataz les dijo a los empleados que debían votar por el Comité para salvar al Empleador de la quiebra, y si la capataz era supervisora o agente del Empleador o era una persona que los empleados consideraban portavoz de la gerencia, y por lo tanto, si su declaración podía ser razonablemente percibida como una amenaza por los empleados; y

Objeción no. 208: Si, él, o alrededor del 4 de junio, el partidario del Comité, Juan Perez, amenazó a un partidario de la UFW con ejercer la violencia, y de ser así, si dicha amenaza creó una atmósfera de temor y coerción que contribuyó a interferir con la libre decisión de los empleados durante la elección.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

COASTAL BERRY COMPANY, LLC 26 CRTA No. 2
Caso No. 99-RC-4-SAL

Antecedentes

Se realizó una elección entre los empleados agrícolas de Coastal Berry Company, LLC (ER) en el 25 y el 26 de mayo de 1999. Ninguno de los partidos recibió una mayoría de votos, lo cual hizo necesaria una votación de desempate. Se realizó una elección de desempate el 3 y 4 de junio de 1999, arrojando la siguiente cantidad final: Comité de Trabajadores Agrícolas de Coastal Berry de California (Comité) 725; Trabajadores Agrícolas Unidos de América AFL-CIO (UFW) 616; votos impugnados no resueltos, 19.

La UFW presentó cientos de objeciones electorales. El Secretario Ejecutivo fijó audiencia para una cantidad de objeciones, incluyendo una objeción al alcance geográfico de la unidad. El 29 de noviembre de 1999, de acuerdo a una petición, el Secretario Ejecutivo ordenó que la objeción al alcance geográfico de la unidad fuera examinada individualmente. El asunto de la unidad fue escuchado por un Inspector de Audiencia de Investigación (IAI) el 11, 12 y 13 de enero del 2000. El 6 de marzo del 2000, el IAI emitió su decisión fallando que las áreas geográficas separadas de operación del Empleador (o ER) no tenían suficientes intereses en común para constituir una unidad para todo el estado.

El Comité presentó objeciones oportunas a la decisión del IAI, y la UFW presentó un resumen de respuesta. Ninguna otra parte presentó objeciones. El 29 de marzo del 2000, el Consejo otorgó los pedidos de la Asociación Agrícola del Condado de Ventura [Ventura County Agricultural Associacion] y de la Asociación de Cultivadores del Oeste [Western Growers Associacion] para presentar resúmenes amicus curiae en este asunto.

La decisión del IAI

El IAI llegó a las siguientes conclusiones basadas en los hechos: 1) El ER ejemplifica un alto grado de centralización administrativa; 2) Aunque muchas de las decisiones de relaciones laborales están sujetas al control último del Presidente, Ernie Farley, una gran cantidad de las decisiones cotidianas en asuntos laborales está en manos de los capataces locales, que no sólo imponen los estándares de calidad sino que también deciden rutinariamente si otorgar o no otorgar ausencias con permiso o iniciar o no iniciar medidas disciplinarias; 3) Hay poca supervisión común de los empleados en las dos regiones; 4) La naturaleza del trabajo realizado en los dos lugares es similar; 5) Los empleados de Oxnard típicamente reciben salarios por hora y por pieza más bajos que los empleados de Watsonville/Salinas; 6) Existe poco o ningún intercambio de empleados entre las dos áreas geográficas; y 7) Los demás condiciones de empleo son prácticamente iguales.

Al analizar la cuestión de la unidad, el IAI señaló que bajo el Acta de Relaciones de Trabajo Agrícola (ARTA), a este Consejo se le ha otorgado el poder necesario para dividir a los empleados de un empleador en más de una unidad sólo donde, como aquí, están localizados en dos o más áreas no contiguas. El IAI observó que este Consejo ha tomado prestados de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (JNRL o Junta Nacional) una variedad de factores considerados relevantes en la determinación de la unidad apropiada cuando un empleador funciona en áreas no contiguas. Entre estos están: 1) La relación del/de las área(s) física(s) o geográfica(s); 2) La medida en que está centralizada la administración, en especial en lo que se refiere a las relaciones laborales; 3) La medida en que los empleados de diferentes áreas comparten la misma supervisión; 4) La medida de intercambio entre empleados de un área a la otra; 5) La naturaleza del trabajo realizado en las diversas áreas y la semejanza o diferencia de las habilidades involucradas; 6) La semejanza o diferencia en los salarios, los horarios y las demás condiciones de empleo; y 7) El patrón de historia de negociaciones colectivas entre los empleados. (Bruce Church, Inc. (1977) 2 CRTA No. 38.)

El IAI incluyó una cita tomada del caso Kalamazoo Paper Box Corporation (1962) 136 JNRL 134 [49 LRRM 1715] citada en John Elmore Farms (1977) 3 CRTA No. 16, advirtiendo que al ejercer su derecho de determinar la unidad apropiada, la Junta Nacional:

> debe mantener el doble objetivo de garantizar el derecho de auto organizarse de los empleados y su libre decisión en las negociaciones colectivas y al mismo tiempo alentar la paz y la estabilidad industrial a través de la negociación colectiva.... (Kalamazoo Paper Box Corporation, sobre 136 JNRL en página 137.)

EL IAI señaló que la JNRL ha declarado,

> El objetivo principal de la Junta... es colocar en una sola unidad sólo aquellos empleados... que poseen... intereses en común que probablemente fomenten la organización armoniosa y faciliten la negociación colectiva. (JNRL Segundo Informe Anual (1937) en la página 125.)

EL IAI falló que en este caso, una "conjetura legislativa" para el establecimiento de una unidad para todo el estado era superada por los hechos. Señaló la obvia hostilidad entre el grupo de empleados que se han organizado como el Comité y la UFW. Los empleados partidarios de la UFW y los que están contra la UFW, falló el IAI, simplemente no

poseen los intereses comunes necesarios para fomentar la organización armoniosa y facilitar la negociación colectiva.

El IAI señaló que los casos recientes de la JNRL han sostenido la teoría de que la falta de intercambio significativo entre dos grupos de empleados de un empleador es un poderoso indicador de que dichos empleados poseen intereses comunes separados. (Citando Executive Resources Associates 91991) 301 JNRL 400 [136 LRRM 1308] y Spring City Knitting Co. contra JNRL (noveno circuito 1981) 647 F. 2do 1011 [107 LRRM 3307). El IAI determinó que a causa de las diferentes mayorías de unión reflejadas mediante la cuenta de votos en Oxnard y Watsonville/Salinas, así como la diferencia entre las agrupaciones laborales y el grado de autonomía de los gerentes regionales de Coastal, las dos áreas geográficas no poseían los intereses comunes necesarios para formar una unidad para todo el estado.

Decisión del Consejo

El Consejo señaló que el lenguaje expreso del ARTA limita el poder discrecional del Consejo en la designación de las unidades de negociación apropiadas. La Legislatura sólo otorga cierto poder discrecional en la selección de las unidades de negociación cuando un empleador agrícola funciona en dos o más áreas geográficas no contiguas. Cuando un empleador funciona en dos o más áreas no contiguas, el CRTA ha tomado prestados los factores de comunidad de interés de la JNRL para asistirlo en la determinación de sí es apropiado certificar una unidad de negociación para todo el estado o unidades de negociación separadas. El Consejo ha declarado varias veces que los factores específicos que considerará serán los mismos factores que ha utilizado la JNRL para determinar el tipo apropiado de unidad.

El Consejo determinó que no existe lenguaje estatutario que indique la preferencia legislativa o la presunción de que es apropiada una unidad para todo el estado para los locales separados que no son geográficamente contiguos. Por lo que indica el lenguaje de la sección 1156.2 del ARTA, el Consejo determinó que la única presunción a favor de unidades de negociación únicas para todo el estado es la presunción irrefutable a favor de unidades para todo el estado cuando el empleador funciona en áreas geográficas contiguas. Para las empresas que funcionan en áreas geográficas no contiguas, la sección 1156.2 simplemente establece que el Consejo tiene poder discrecional para determinar la unidad o unidades apropiadas. No existe lenguaje en la sección 1156.2, ni en ninguna otra disposición del ARTA que instruye el Consejo a votar a favor o en contra de unidades para todo el estado cuando el empleador funciona en áreas no contiguas. Antes bien, basándose en todos los factores razonables y relevantes, la Junta tiene libertad para determinar en cada caso si es apropiado establecer una unidad para todo el estado o

múltiples unidades. En la medida en que las decisiones previas del Consejo aparentemente exigieron la utilización de dicho factor, el Consejo decidió revocarlas.

El Consejo señaló que bajo los casos de unidad recientes de la JNRL, la falta de intercambio significativo de empleados entre dos grupos de empleados de un empleador "es un poderoso indicador" de que dichos empleados poseen intereses comunes separados. (Executive Resources Associates (1991) 301 JNRL 400 [136 LRRM 1308] y Spring City Knitting Co. contra JNRL (noveno circuito 1981) 647 F.2d 1011 [107 LRRM 3307). En este caso no sólo fue un factor determinante la falta de intercambio de empleados, sino que adicionalmente existía evidencia de que el Empleador estaba decidido a mantener separadas las agrupaciones de personal de sus oficinas del Norte y del Sur desalentando la migración de sus empleados de Oxnard hacia el Norte al área de Watsonville/Salinas.

El Consejo determinó que era un error el argumento del Comité indicando que "los deseos de los empleados" constituyen uno de los factores específicos que deben ser considerados para determinar la unidad apropiada. Adicionalmente, no hubo necesidad de que el IAI tomara declaración sobre los "deseos de los empleados" cuando existía evidencia suficiente para determinar que los dos grupos de empleados no poseían una comunidad de intereses.

El IAI también había rechazado apropiadamente el alegato del Comité indicando que debía impedirse que la UFW argumente a favor de unidades separadas porque su posición previa había sido que debía haber una unidad para todo el estado. Tal como indicó el IAI, el Comité mismo hizo varios intentos de obtener una elección sólo en una unidad de Watsonville/Salinas y se reservó específicamente el derecho a apelar la determinación preliminar de la unidad en este caso. No había evidencia de que el Comité hubiese sido "inducido" por la UFW a no presentar objeciones electorales. La UFW no podía ser penalizada por ejercer su derecho a presentar objeciones electorales por el asunto de la unidad, lo cual está específicamente incluido como motivo de objeción en el Código Laboral sección 1156.3(c).

El Consejo también determinó que el IAI había fallado correctamente que los fallos administrativos previos del Consejo no excluían una determinación posterior indicando que era apropiado establecer unidades separadas. Tal como había señalado el IAI, aunque los fallos anteriores hubiesen podido ser interpretados de manera que implicaran la determinación de que el Consejo hubiera tomado la misma decisión que el Director Regional en el momento en que emitió su Orden Administrativa, el Consejo tenía el derecho a llegar a una determinación contraria, ejerciendo su poder de discreción, en un procedimiento subsecuente. (Pacific Greyhound Lines (1938) 9 JNRL 557, 573 [3 LRRM 303].)

El Consejo llegó a la conclusión de que no necesitaba basarse en la consideración del IAI de la relación entre los dos grupos de empleados (por ejemplo, hostilidad, resultado de la elección y medida de la organización) porque existían suficientes factores adicionales para persuadir al Consejo de que era apropiado establecer dos unidades según los factores tradicionales de comunidad de intereses.

El Consejo determinó que fundamentándose en la falta de intercambio de empleados entre los predios geográficamente no contiguos del Empleador, la determinación del Empleador de mantener separadas las dos agrupaciones de empleados, el grado de autonomía que poseían los gerentes regionales del Empleador y la falta general de supervisión común de los empleados de las dos regiones, el hecho de que los salarios de los dos grupos son diferentes y el hecho de que los estándares de calidad y la iniciación de medidas disciplinarias dependen de los capataces locales, fue correcto el fallo de que los empleados de las áreas geográficas separadas de funcionamiento de Coastal no poseían la comunidad de intereses necesaria para establecer una unidad para todo el estado. De este modo, el Consejo confirmó la conclusión del IAI indicando que era apropiado establecer dos unidades: una para los condados de Monterey/Santa Cruz y una para el condado de Ventura.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

COASTAL BERRY COMPANY, LLC. 26 CRTA No. 3
Caso No. 99-CE-1-SAL, y otros.

Antecedentes

En el 13 de Junio de 1998, varios cientos de empleados de la Compañía de Coastal Berry se opusieron al intento de organización de la unión de Trabajadores Agrícolas Unidos de América AFL-CIO (UFW), organizaron un paro laboral y una manifestación para desafiar la postura admitida de la Compañía a favor de la sindicalización. Presentaron una lista de exigencias y algunas fueron aceptadas por la Compañía. Casi un mes después, el 1 y 2 de julio de 1998, en respuesta a lo que los empleados en contra de la UFW percibieron como una continuación de la postura a favor de la UFW de la Compañía, se repitió el paro laboral y la manifestación durante un período de dos días. Durante el primer día, una cantidad de manifestantes entraron en un campo donde empleados partidarios de la UFW estaban cosechando fresas e intentaron con cierto éxito evitar que una cantidad de ellos hiciera su trabajo utilizando intimidación, amenazas y violencia física. El día siguiente, los manifestantes presentaron un nuevo ultimátum a la Compañía, incluyendo la exigencia de que no hubiese represalias contra los manifestantes, que los partidarios de la UFW fuesen aislados y que los organizadores de la UFW no pudiesen acercarse a menos de cien metros de las cuadrillas de cosecha. La Compañía aceptó y los manifestantes volvieron a su trabajo. Aproximadamente seis meses después, la Compañía despidió a once empleados por mal comportamiento durante el paro laboral.

La decisión del Juez de Derecho Administrativo

Después de la audiencia de presentación de pruebas en la cual participaron todas las partes interesadas, el Juez de Derecho Administrativo (JDA) falló que el demandado había tolerado la misma mala conducta que había usado como fundamento para los despidos. No obstante el perdón extendido por el demandado, sin embargo, el JDA se negó a extender el principio de condonación a uno de los discriminados porque, por el hecho de que había atacado físicamente y lesionado a un empleado que se negaba a apoyar el paro laboral, se determinó que se había participado en una mala conducta seria y extraordinaria que lo hacía inapropiado para el empleo. El JDA opinó que dicha conducta no fomentaba los propósitos y políticas del Acta y por lo tanto no debía ser tolerada bajo ninguna circunstancia. Como uno de los discriminados había sido el sujeto de conciliación entre las partes y había sido rehabilitado en su empleo antes de la audiencia, el Juez no dictó ningún fallo relativo a él, pero recomendó que los demás discriminados fueran rehabilitados en su empleo con pago retroactivo. El Juez determinó que los discriminados posteriores también tenían derecho a ser perdonados, así como alternativamente, a un análisis independiente en el que determinó que dichos empleados no habían participado en una mala conducta que justificara su despido.

Decisión del Consejo

Como punto departida, el Consejo reconoció su compromiso establecido hacia los principios de condonación, pero se negó a respetar este acuerdo particular que había sido diseñado para discriminar contra un grupo de empleados y por esa razón iba contra los principios del Acta y del bienestar público. El Consejo determinó que el acuerdo era inválido por la promesa del demandado de aislar a los empleados partidarios de la UFW y prohibir el acceso a los organizadores sindicales que no eran empleados. Mediante estas promesas, el demandado prometió cambiar de manera discriminatoria una condición laboral de los empleados partidarios de la UFW y negar a los organizadores y a los empleados el derecho de comunicarse entre sí según estipula el reglamento de acceso del Consejo. Habiendo rechazado el perdón bajo estas circunstancias, el Consejo examinó los casos de despido individualmente en ausencia de la condonación y estuvo de acuerdo con el JDA en que uno de los despedidos había participado en una conducta que no justificaba perdón. El Consejo también falló que otros dos empleados tampoco tenían derecho a ser restituidos a sus empleos.

Acuerdo y desacuerdo

El miembro Mason estuvo de acuerdo con la decisión de la mayoría de restituir a Sergio Leal, Paulino Vega, Hilarion Silva, Juan Perez, Alvaro Guzman, Jose Guadalupe Fernandez, Mariano Andrade y Ernesto Robles. Aunque el miembro Mason opina el Consejo está obligado por los precedentes a fallar que Coastal toleró la actividad no protegida de estos empleados, está de acuerdo con las conclusiones del JDA y la mayoría de que aún en ausencia de la condonación, no se comprobó que estos empleados participaron en la conducta por la cual fueron despedidos, o su mala conducta no tuvo la seriedad necesaria para justificar el despido a la luz de que se toleró la misma conducta en otros empleados que no fueron despedidos. También estuvo de acuerdo con la decisión de negar la restitución laboral a Jorge Perez y Yolanda Lobato, pero fundamentó esta determinación en el poder discrecional del Consejo para negar recursos a aquellos que han participado en una mala conducta que, por su naturaleza, hace que la restitución laboral y el pago retroactivo sean incompatibles con los propósitos del Acta. Como el miembro Mason estuvo en desacuerdo con el hecho de que la mayoría no fallara que la doctrina de la condonación era aplicable a este caso, falló que Coastal había condonado la conducta de Hilda Zuniga y por lo tanto, su subsecuente despido había sido ilegal. Finalmente, el miembro Mason estuvo de acuerdo con la mayoría en el rechazo de las objeciones de

Coastal sobre el cumplimiento defectuoso de las obligaciones de investigación del Asesor General porque Coastal no ha demostrado perjuicio.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

RESUMEN DEL CASO

NASH DE CAMP COMPANY
(UFW)
(Romualdo Cardenas)

Caso No. 99-RD-2-VI
26 CRTA No. 4

Antecedentes

En el 9 de septiembre de 1999, se realizó una elección para eliminar la certificación entre los empleados de Nash De Camp Company (el Empleador). En esa elección votaron doscientos cuarenta y dos empleados (242). Los votos fueron confiscados conforme a la Orden Administrativa No. 99-9 (7 de septiembre de 1999). El sindicato Trabajadores Agrícolas Unidos de América, AFL-CIO (UFW) presentó objeciones electorales de forma oportuna. El Secretario Ejecutivo y el Consejo fijaron audiencia para algunas de las objeciones (ver Nash De Camp Company (1999) 25 CRTA No. 7). El 13 de abril del 2000, el Inspector de Audiencia de Investigación (IAI) Douglas Gallop emitió una decisión en la cual recomendó que la objeción no. 2, que ponía en duda si la elección para eliminar la certificación había sido realizada en la misma unidad de negociación que la que estaba certificada, fuera sostenida. A la luz de la estipulación de las partes que durante el período de elegibilidad previo a la petición el Empleador poseía 269 empleados agrícolas en su empresa fuera de Ducor Ranch, donde se realizó la elección, y a la luz de su determinación de que el Empleador no mencionó a tiempo el tema de sí los 269 empleados no debían ser considerados parte de dicha unidad de negociación certificada para todo el estado, el IAI determinó que una cantidad de votantes que podían determinar el resultado de la elección había sido privada de sus derechos civiles. Por lo tanto, recomendó que la elección fuera descartada. El IAI también recomendó el rechazo de las objeciones restantes, incluyendo una en la que la UFW afirmaba que la petición para eliminar la certificación estaba prohibida por un acuerdo celebrado poco tiempo antes de la presentación de la petición. La UFW presentó objeciones sobre el tema de la prohibición por el contrato y el Empleador presentó objeciones sobre el tema de la unidad.

Decisión del Consejo

La mayoría confirmó los descubrimientos y conclusiones del IAI. Sin embargo, para confirmar la negativa del IAI de permitir al Empleador presentar evidencia comprobando que los 269 empleados agrícolas que no fueron incluidos en la elección no debían ser considerados parte de la unidad de negociación certificada, el Consejo se basó en las siguientes consideraciones. Antes de intentar presentar dicha evidencia durante el último día de la audiencia, el Empleador tenía un historial consistente de negarse a divulgar información sobre su funcionamiento desde la certificación original. En su respuesta escrita a la petición para eliminar la certificación, el Empleador declaró, bajo pena de perjurio, que la unidad peticionada, que consistía sólo de empleados en Ducor Ranch, incluía a todos sus empleados agrícolas en el estado. El Empleador también declaró en su respuesta que no tenía actividades agrícolas en dos o más áreas geográficas no contiguas, lo cual es un requisito estatutario para tener más de una unidad de negociación en él

estado. Antes de la audiencia, la UFW intentó ordenar la presentación de información sobre las otras actividades del Empleador, con el propósito específico de determinar si la unidad de negociación consiste de empleados que no están en Ducor Ranch. El Empleado presentó una moción para anular la orden, arguyendo que esta información era irrelevante para los temas que se examinarían en la audiencia. En vez del cumplimiento de la orden, la UFW aceptó una estipulación de que había 269 empleados agrícolas adicionales trabajando durante el período de elegibilidad de los votantes. Entonces, durante el día final de la audiencia, el Empleador intentó introducir la misma evidencia que había solicitado anular, evidencia que contradecía las declaraciones juradas del Empleador en su respuesta a la petición.

El Consejo determinó que el patrón de conducta del Empleador constituía un serio abuso de los procesos del Consejo y justificaba la decisión el IAI de excluir la evidencia ofrecida. Por lo tanto, el Consejo declaró fundada la objeción no. 2, anuló la elección y rechazó la petición.

Acuerdo y desacuerdo

El miembro Ramos Richardson estuvo de acuerdo con la mayoría al confirmar los fallos del IAI y las conclusiones sobre las objeciones no. 1, 3, 4, 5 y 6. Sin embargo, en relación a la objeción no. 2, el miembro Ramos Richardson devolvería el caso al IAI para tomar evidencia para determinar si los empleados en las actividades de la empresa adquiridas después de la certificación original debían ser considerados parte de la unidad. Aunque ella también consideró inaceptable la manipulación de los procesos del Consejo por el Empleador, expresó su preferencia de tender hacia una decisión del caso basada en los méritos y suministrar una guía muy necesaria a todas las partes sobre el alcance actual de la unidad de negociación.

***

Este Resumen del Caso es suministrado sólo con fines informativos y no es un informe oficial del caso o de la CRTA.

***

Adjunto C

ORDENES ADMINISTRATIVAS

EMITIDAS DURANTE EL AÑO FISCAL

1999/2000

NÚMERO DE ORDEN ADMINIST.	NOMBRE DEL CASO	NÚMERO DE CASO	FECHA DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN
99-5(a)	Coastal Berry	99-RC-4-SAL	22/7/99	Orden estableciendo una fecha de vencimiento para presentar una respuesta a Coastal Berry Co. con una copia no expurgada de los materiales de apoyo a las objeciones al informe de votación recusado
99-5(b)	Coastal Berry	99-RC-4-SAL	28/7/99	Orden otorgando la petición del solicitante de una extensión en el tiempo para presentar una respuesta a la moción del Empleador de recibir una copia no expurgada de las objeciones al informe de votación recusado
99-6	Sunrise Mushroom	93-CE-43-SAL	28/7/99	Orden autorizando un Acuerdo Bilateral Formal

99-7	Coastal Berry	99-RC-4-SAL	16/8/99	ORDEN CORREGIDA- Otorgando el pedido del solicitante para una extensión de tiempo para presentar una respuesta a la moción del Empleador de recibir una copia no expurgada de los materiales de apoyo de las objeciones al informe de votación recusado
99-8	Coastal Berry	99-CE-1-SAL	1/9/99	Orden otorgando la solicitud del Asesor General para obtener un permiso especial para una apelación provisional de un fallo del JDA y la orden que confirma el fallo del JDA
99-9	Nash de Camp	99-RD-2-VI	7/9/99	Orden negando el pedido de revisión; orden de que RD (Director Regional) confisque los votos
99-9	Nash de Camp	99-RD-2-VI	14/9/99	Orden negando el pedido de reconsideración
99-11	Nash de Camp	99-RD-2-VI	29/9/99	Orden negando el pedido de reconsideración
99-12	Coastal Berry	99-CE-1-SAL	13/10/99	Orden otorgando una moción conjunta de una extensión de tiempo para presentar los resúmenes posteriores a la audiencia

99-13	Scheid Vineyards	92-CE-49-SAL	19/11/99	Orden de que RD presente recomendación
99-14	Ranjit Grewal	98-UC-1-EC	24/11/99	Orden devolviendo la petición de clarificación de unidad a RD
2000-1	Nash de Camp	99-RD-2-VI	12/1/00	Orden negando la solicitud de reconsideración del demandado
2000-2	Teamsters Local 890	99-UC-1-VI	13/1/00	Orden de que RD emita un informe de investigación o solicite la emisión de una notificación de audiencia
2000-3	Bud Antle, Inc.	99-UC-1-VI	20/1/00	Orden negando la solicitud del Empleador de una extensión de tiempo para que RD emita un informe de investigación o una solicitud de emisión de notificación de audiencia
2000-4	Bud Antle, Inc.	99-UC-1-VI	26/1/00	Orden negando la solicitud de Teamsters Local 890 de que el Consejo busque imponer un procedimiento de arbitraje
2000-5	Bud Antle, Inc.	99-CE-25-SAL	26/1/00	Orden negando la solicitud de Teamsters Local 890 de que la Junta busque imponer un procedimiento de arbitraje

2000-6	Scheid Vineyards	92-CE-49-SAL (19 CRTA No. 1) 92-CE-51-SAL	01/03/00	Orden otorgando la solicitud conjunta de las partes de suspender el asunto
2000-7	Coastal Berry	99-RC-4-SAL	30/03/00	Orden otorgando permiso para presentar un resumen Amicus Curiae
2000-8	Coastal Berry	99-RC-4-SAL	04/04/00	ORDEN ENMENDADA – Otorgando permiso para presentar un resumen Amicus Curiae
2000-9a	Coastal Berry	99-RC-4-SAL	04/05/00	Orden otorgando la solicitud de UFW para retirar las objeciones restantes y orden de emisión de certificaciones
2000-9b	Scheid Vineyards	92-CE-49-SAL (19 CRTA No. 1) 92-CE-51-SAL (21 CRTA No.10)	17/05/00	Orden retirando el asunto de suspensión y ordenando a las partes que respondan a la oposición del Asesor General a un acuerdo privado entre las partes
2000-10	Vinifera, Inc.	00-RC-2-SAL	28/06/00	Orden negando el pedido de revisión del solicitante