

La misión del ALRB

La Ley de Relaciones del Trabajo Agrícola (ALRB o ley laboral) se aprobó con el propósito de crear un proceso pacífico y ordenado para resolver las quejas laborales en el sector agrícola. La ley laboral cree que la resolución de las quejas en las etapas más tempranas es lo que más le conviene tanto a los trabajadores agrícolas como a los empleadores.



Consejo de Relaciones del Trabajo Agrícola

Recuerde, el ALRB está tan solo a la distancia de una llamada telefónica

1 (800) 449-3699

Favor de llamar para respuestas a sus preguntas específicas ó para obtener folletos adicionales

Oficina regional de El Centro
319 South Waterman Ave.
El Centro, CA 92243
Teléfono (619) 353-2130
Fax (619) 353-2443

Oficina regional de Visalia
711 North Court St., Ste H
Visalia, CA 93291
Teléfono (209) 627-0995
Fax (209) 627-0985

Oficina regional de Salinas
342 Pajaro St.
Salinas, CA 93901
Teléfono (831) 769-8031
Fax (831) 769-8039

Oficina central del ALRB
915 Capitol Mall, 3rd floor
Sacramento, Ca 95814
Teléfono (916) 653-2690
Fax (916) 653-2743

Impresión proporcionada por la asociación de los empleados del estado de California
Fotos de Robert Gumpert

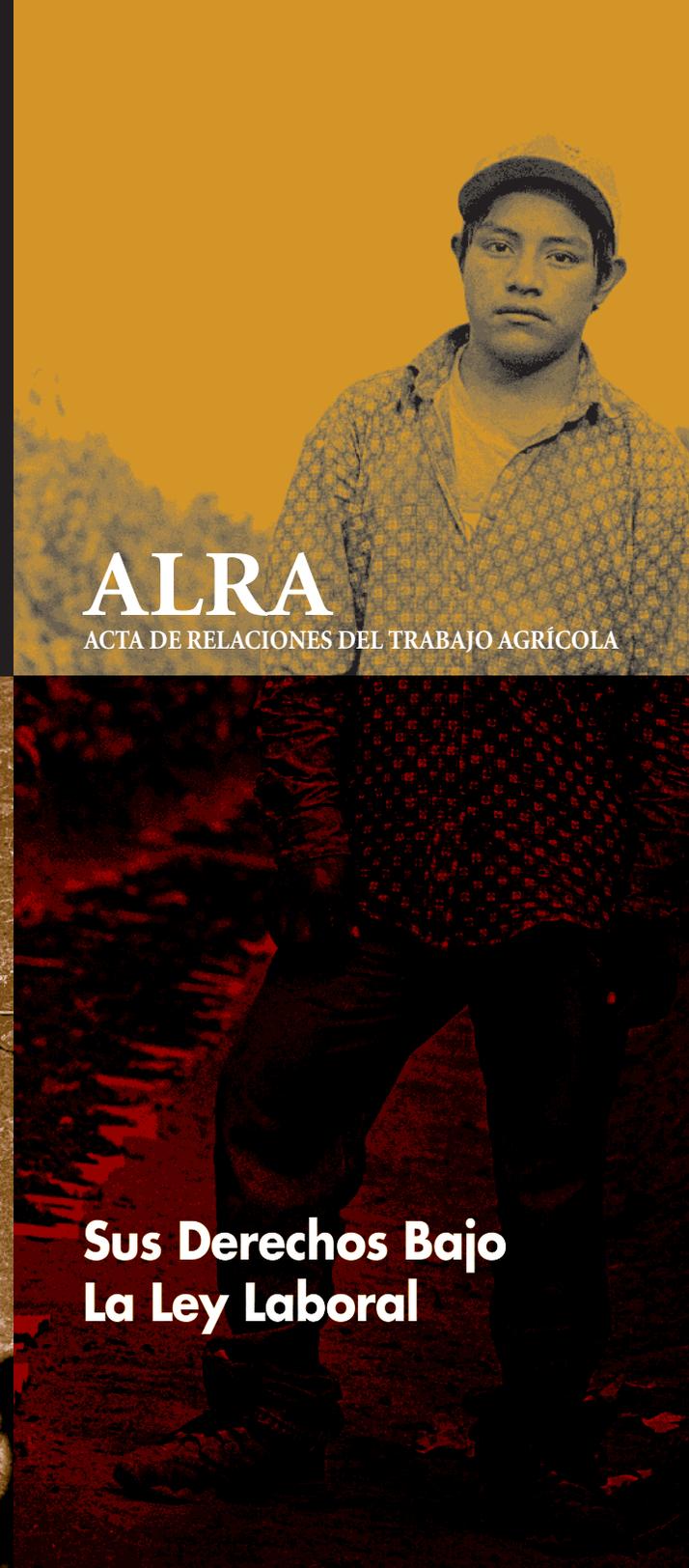


ALRA

ACTA DE RELACIONES DEL TRABAJO AGRÍCOLA



Sus Derechos Bajo La Ley Laboral





Ud. siempre tiene el derecho de:

- Reunirse con su empleador en representación de Ud. y sus compañeros de trabajo para tratar de cambiar sus salarios y condiciones de trabajo cuando no hay representación de unión.
- Ejercer cualquiera de los derechos que la Ley le otorga sin miedo de que su empleador le despidiera, se niegue a volver a emplearlo o discrimine contra Ud. de cualquier otra forma.
- Participar en actividades de unión o negarse a participar en actividades de unión.
- Ponerse botones u otros símbolos de la unión en el trabajo.
- Hablar de asuntos de unión durante los descansos, el lonche, antes o después del trabajo, aun cuando esté en la propiedad del empleador.
- Presentar un cargo con la Ley Laboral, testificar en una audiencia de la Ley Laboral, o dar una declaración a un oficial de la Ley Laboral.
- Negarse a contestar si Ud. apoya o no a una unión o sobre sus actividades de unión.

Sus derechos antes de una elección

Además de los derechos básicos que Ud. tiene siempre, Ud. también tiene el derecho de:

- Firmar una tarjeta de autorización a favor de una unión o negarse a firmar la tarjeta.
- Circular y firmar, o negarse a firmar, una petición de apoyo cambiar, o sacar una unión.
- Reunirse en el lugar de trabajo con los organizadores de cualquier unión o negarse a reunirse con los organizadores.
- Distribuir literatura para convencer a sus compañeros de trabajo a que voten a favor de o en contra de cualquier unión.

- Expresar abiertamente su opinión a favor o en contra de cualquier unión o compañía.
- Tener libertad de que su empleador o supervisor observe o escuche mientras esté participando en cualquiera de las actividades anteriormente descritas con tal de que Ud. no interrumpa el trabajo.
- Votar en secreto a favor o en contra de la unión.
- Ejercer estos derechos sea que una unión esté pidiendo representarlo por primera vez, o la unión rival esté pidiendo reemplazar su unión actual, o que Ud. y sus compañeros de trabajo estén tratando de remover a su representante.

Sus derechos despues de una eleccion

Después de una elección en que una mayoría de sus compañeros de trabajo votaran a favor de una unión, y la Ley Laboral haya certificado la elección, pueden iniciarse las negociaciones para un contrato colectivo.

- Ambas partes, la unión y el empleador, tienen que hacer un esfuerzo honesto y sincero para llegar a un acuerdo que cubra los salarios, horarios, y otros terminos y condiciones de empleo.
- Bajo circunstancias apropiadas, su representante de unión puede reunirse con Ud. en su lugar de trabajo para hablar de las propuestas de negociación y otros asuntos relacionados con el trabajo.
- Es ilegal que su empleador haga cambios en sus salarios, horarios, o condiciones de trabajo sin dar previo aviso y consultar con su representante de negociación y darle la oportunidad a la unión de negociar sobre los cambios propuestos antes de ponerlos en efecto.
- No se puede sacar a una unión seleccionada por los empleados en una elección llevada por la Ley Laboral sino por los empleados mismos, sea por una votación en otra elección para sacar a la unión o por una elección para elegir a un agente de negociación diferente.
- La unión tiene la obligación de representarlo a Ud. justamente.

Como proteger sus derechos

Ningún empleador ni unión debe impedir que Ud. ejerza sus derechos.

- Si Ud. cree que su empleador o unión ha violado cualquiera de sus derechos, Ud. tiene el derecho de presentar una queja de prácticas de labor injusta en la oficina más cercana de la Ley Laboral.

(Véase el revés)

- Para asistir al agente investigar las quejas laborales en la investigación de su caso, Ud. debe dar su nombre, una dirección o número de teléfono donde se le puede encontrar en todo momento.
- Ud. debe proveer a la oficina del ALRB la misma información de cualquier testigo involucrado en el cargo.
- Si el director regional emite una demanda por el cargo de que Ud. perdió su empleo o que a Ud. no lo emplearon o no lo volvieron a contratar, Ud. debe mantener un historial de su búsqueda de otro empleo así como todas las ganancias de su nuevo empleo. Sin esta información, es posible que Ud. no podrá recuperar sus sueldos perdidos.

Despues de registrar un cargo

Después de registrar el cargo y después de investigar la queja de practica de labor injusta:

- Si no se resuelve o se retira el cargo, se emita una demanda contra la unión o el empleador.
- Los trabajadores agrícolas que presentan quejas serán representaos por el fiscal general en la audiencia ante un juez de derecho administrativo (ALJ).
- Si el ALJ decide que la Ley no se ha violado, se retira el caso.
- Si el ALJ determina que hay una violación, se recomienda un remedio.
- La decisión del ALJ puede apelarse al consejo.
- La decisión del consejo puede apelarse a la corte.
- Se la decisión está a favor del trabajador agrícola, el consejo hace cumplir el remedio que puede ser:
 - regresar al trabajador a su trabajo
 - recuperar salarios perdidos
 - ordenar que la unión y el empleador negocien de buena fe.