

# **MANUAL DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES AGRÍCOLAS DE CALIFORNIA**

**Preparado por: el Personal  
Del Consejo de Relaciones  
Del Trabajo Agrícola  
915 Capitol Mall, 3rd Floor  
Sacramento, CA 95814**

*Este folleto ha sido preparado para proveer una guía general sobre la ley y los procedimientos a seguir bajo la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas. No es propósito de este folleto proveer consejo legal ni gobernar en todas las situaciones que puedan originarse bajo la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas.*

## CONTENIDO

SECCIÓN I. INFORMACIÓN GENERAL	1
EL PROPÓSITO DE LA LEY	1
¿LE AFECTA A USTED LA LEY ALRA?	2
¿Qué es un patrón agrícola?	2
¿Qué es un trabajador agrícola?	3
¿Qué es una organización de trabajo agrícola?	3
TÉRMINOS USADOS EN ESTA GUÍA	4
CÓMO ESTÁ ORGANIZADA LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES AGRÍCOLAS	6
SECCIÓN II. EL PROCESO DE ELECCIÓN	7
LA CAMPAÑA ELECTORAL	7
ACCESO	8
LISTAS DE DIRECCIONES DE EMPLEADOS ANTERIORES A LA PETICIÓN	9
PRESENTANDO UNA PETICIÓN DE ELECCIÓN	10
COMUNICÁNDOSE CON LAS PARTES	10
LA RESPUESTA ESCRITA DEL PATRÓN	11
INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL INVESTIGADOR DE QUEJAS LABORALES	12
LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN APROPIADA	12
LA DEMOSTRACIÓN DE INTERÉS	13
INTERVENCIÓN POR PARTE DE OTROS SINDICATOS	13
LA CONFERENCIA ANTERIOR A LA ELECCIÓN	13
EL DÍA DE LA ELECCIÓN	14
EL CONTEO DE VOTOS	15
VOTOS IMPUGNADOS	16
PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE OBJECIONES DESPUÉS DE LA ELECCIÓN	18
LA ELIMINACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE UN SINDICATO	20
PROCEDIMIENTOS PARA UNA VOTACIÓN DE ELIMINACIÓN DE CERTIFICACIÓN	20
LÍMITES DE TIEMPO	21
SECCIÓN III. PROCEDIMIENTOS LABORALES	
INJUSTOS	21
PROCEDIMIENTOS LABORALES	21
INJUSTOS DEL PATRÓN	21
PROCEDIMIENTOS LABORALES	26

INJUSTOS DEL SINDICATO	26
HUELGAS, PIQUETEOS Y BOICOTS ECONÓMICOS	28
PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS DEL SINDICATO Y EL PATRÓN	29
RECURSOS PARA RESOLVER LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS	31
FONDO DE ASISTENCIA PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS	32
PROCEDIMIENTOS PARA LA PRÁCTICA DE LABOR INJUSTA:	32
ARREGLOS (ACUERDOS)	34
AUDIENCIA DE PROCEDIMIENTO LABORAL INJUSTO	35
APELACIONES POSTERIORES A LA AUDIENCIA Y LA DECISIÓN	35
SECCIÓN IV. MEDIACIÓN OBLIGATORIA	36
SECCIÓN V. CONCLUSIÓN	37
CONCLUSIÓN	37
OFICINAS DE LA ALRB	37

## **SECCIÓN I. INFORMACIÓN GENERAL**

### *EL PROPÓSITO DE LA LEY*

En 1975, el cuerpo legislativo del estado de California aprobó la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas que garantiza ciertos derechos a los trabajadores agrícolas de California. El propósito de la Ley es "asegurar la paz en el campo garantizando justicia para todos los trabajadores agrícolas y la estabilidad en las relaciones laborales". La Ley declara que es la política del estado de California alentar y proteger el derecho de los trabajadores del campo a unirse para ayudarse a sí mismos, a tomar parte en actividades organizadoras del sindicato y a seleccionar a sus propios representantes con el propósito de negociar con su patrón por un contrato que cubra sus salarios, horas y condiciones de trabajo.

La ley prohíbe que el patrón interfiera con estos derechos, protege los derechos de los trabajadores a estar libres de presión o coerción de sindicatos o patrones, y prohíbe a los sindicatos tomar parte en ciertas clases de huelgas y piqueteos.

La Junta de Relaciones Laborales Agrícolas es la agencia que impone la Ley y protege los derechos de los trabajadores agrícolas de varias formas. Por ejemplo, la Ley crea un método mediante el cual los trabajadores pueden escoger un sindicato u otro representante para negociar con su patrón si ellos así lo desean. Los agentes de la Junta llevan a cabo elecciones de voto secreto para determinar si los trabajadores desean estar representados y si es así, por quién. La ley también concede a la ALRB la autoridad para investigar, procesar y llevar a juicio a los patrones y a los sindicatos que participen en actos descritos por la ley como "procedimientos laborales injustos" (ULPs). Cuando los empleados de la Junta llevan a cabo una investigación y obtienen evidencia suficiente para demostrar que ha sido cometida una práctica laboral injusta, se prepara una "queja" y se celebra una

audiencia en la que cada parte tiene derecho a presentar su versión del caso.

La Ley garantiza los derechos de los trabajadores para tomar parte en, o abstenerse de, actividades del sindicato o "actividades concertadas", tales como actuar juntos para ayudarse o protegerse en temas relacionados a su empleo, incluyendo sus salarios, horas de trabajo o condiciones de trabajo. Las acciones de un patrón o de una organización laboral que impidan a los trabajadores ejercitar su libre preferencia en una elección de la Junta pueden resultar en una anulación de la elección y la realización de una nueva elección. Tales acciones también pueden ser procedimientos laborales injustos.

### ***¿LE AFECTA A USTED LA LEY ALRA?***

La Ley de Relaciones Laborales Agrícolas afecta solamente a los patrones agrícolas, trabajadores agrícolas y organizaciones de trabajo que representan a los trabajadores agrícolas. Aquellos que no toman parte en la agricultura y que no son patrones agrícolas no son afectados por la Ley. La Ley define la palabra agricultura como "trabajo del campo en todas sus especialidades (incluyendo) el cultivo y la labranza del suelo, el negocio de la lechería, la producción, el cultivo y la cosecha de cualquier producto agrícola u hortícola, la ganadería, la apicultura [crianza de abejas], la crianza de animales para obtener pieles o aves de corral, y cualquier actividad realizada por un granjero o en una granja como suplemento de o en conjunción con el funcionamiento de la granja, incluyendo la preparación de los productos para el mercado y la entrega al almacén o al mercado o a intermediarios para su transporte al mercado".

### ***¿Qué es un patrón agrícola?***

La palabra patrón agrícola incluye a cualquier persona, asociación o grupo que participa en la agricultura, y a cualquier persona que actúa directa o indirectamente para proteger los intereses de tal patrón, o de cualquier granjero, cooperativa de granjeros, asociación de cosecha, asociación de

contratación de empleo o grupo de administración de tierras, al igual que cualquier persona que es propietaria de o arrienda o administra tierras usadas para fines agrícolas.

Un patrón agrícola es responsable por los actos de sus supervisores o de otras personas con autoridad para supervisar a los trabajadores. Cuando un contratista de trabajo es contratado por un patrón agrícola, el patrón es responsable por las acciones del contratista de trabajo, su mayordomo, sus otros supervisores y cualquier otro agente que actúe en su nombre.

La Ley define a un supervisor como "... cualquier individuo que tenga la autoridad, en nombre del patrón, para emplear, transferir, suspender, rebajar, volver a emplear, ascender, despedir, nombrar, premiar o castigar a otros trabajadores, o la responsabilidad de dirigirlos o de resolver sus quejas o recomendar tales acciones de manera efectiva". En la mayoría de las ocasiones, los supervisores no tienen derecho a gozar de los derechos y las protecciones señaladas en la Ley.

### ***¿Qué es un trabajador agrícola?***

Los trabajadores agrícolas, según los define la Ley, son aquellas personas que se ocupan de actividades agrícolas o de cualquier función que un granjero lleva a cabo incidentalmente o en conexión con la industria agrícola. Por ejemplo, un empleado de oficina o un contable es un trabajador agrícola si él o ella lleva los archivos o los libros relacionados al funcionamiento de una granja.

### ***¿Qué es una organización de trabajo agrícola?***

La Ley define un sindicato u organización laboral como cualquier organización o grupo en el que los trabajadores participen y que tenga el propósito de negociar con los patrones los asuntos relativos a las quejas, las disputas laborales, los salarios, las horas de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas. Aunque las organizaciones laborales son responsables por las acciones de sus agentes y empleados, un trabajador agrícola no se

convierte en un agente de una organización laboral simplemente por unirse o ayudar al sindicato.

### ***TÉRMINOS USADOS EN ESTA GUÍA***

A continuación aparecen algunos términos usados en la Ley y en esta guía, junto con definiciones y comentarios aclaratorios.

**Acceso** - El derecho de los trabajadores de ser contactados en su lugar de trabajo para que puedan recibir información sobre sus derechos bajo la Ley o sobre la representación del sindicato o la negociación colectiva. Los reglamentos de acceso permiten a los organizadores del sindicato hablar con los trabajadores dentro de la propiedad del patrón en horas limitadas que no interfieren con su trabajo. Para obtener más detalles, vea la discusión en la sección II.

**Tarjeta de Autorización** - Una tarjeta firmada por un trabajador autorizando a una organización laboral para representar al que firma para la solicitud de una elección. Estas tarjetas pueden usarse para determinar la demostración de interés.

**Unidad de negociación** – Normalmente, la unidad de negociación está formada por todos los trabajadores de un patrón que toman parte en el trabajo agrícola, o en trabajos que son incidentales al funcionamiento del negocio del patrón agrícola. Si la mayoría de los trabajadores que votan en una elección de la ALRB escogen a un sindicato como representante, ese sindicato los representará y negociará en nombre de todos los empleados del patrón, incluyendo aquellos que no votaron en la elección, aquellos que votaron en contra del sindicato y aquellos que fueron contratados después de la elección para realizar trabajos que forman parte de la unidad de negociación. Si el patrón y el sindicato negocian y llegan a un acuerdo para celebrar un contrato, este contrato cubrirá y afectará a todos los trabajadores y los puestos de trabajo en la unidad de negociación.

**Certificación** - Es el reconocimiento oficial por parte de la Junta de los resultados de una elección. La certificación también significa el reconocimiento oficial de la Junta de los derechos de una organización laboral para representar a los trabajadores en una unidad de negociación para la negociación con un patrón. Una certificación de "no-sindicato" impide otra elección en esa unidad de negociación por doce meses a partir de la fecha de la elección. Solamente las organizaciones laborales certificadas tienen derecho legal de representar a los trabajadores.

**Negociación colectiva** – Éstas son las negociaciones entre el patrón y la organización laboral certificada que tratan temas tales como los salarios, las horas de trabajo y condiciones de trabajo. Estas negociaciones tienen que realizarse de "buena fe", y tienen que ser discutidos todos los temas propuestos por una de las partes relacionados con las condiciones de empleo. Si se llega a un acuerdo, el resultado de tales negociaciones es un "acuerdo de negociación colectiva" o contrato legalmente obligatorio para todas las partes.

**Actividades concertadas** - Son los esfuerzos de dos o más trabajadores actuando conjuntamente para ayudarse y protegerse mutuamente. Tales actividades están protegidas por la Ley sin importar si están o no están relacionadas con membresía en el sindicato o una actividad del sindicato.

**Parte** - Cuando solamente se trata de una elección, la palabra parte se refiere al patrón o a la(s) organización(es) laboral(es) que aparecen en la elección. Cuando se trata de un procedimiento laboral injusto, el Asesor General es una parte porque el Asesor General procesa el caso. Las otras partes en un caso de procedimiento laboral injusto incluyen a la persona u organización laboral que presentó el cargo y a la persona u organización laboral que ha sido demandada.

**Temporada alta** - Es el período en el que, según la nómina de salarios, un patrón emplea el mayor número de trabajadores durante ese año de calendario. La petición para una elección

puede presentarse solamente cuando el número de empleados es de por lo menos el 50 por ciento de cantidad máxima.

**Solicitante** - Es un trabajador agrícola, un grupo de trabajadores o una organización laboral que busca ser certificado por la Junta y le solicita a la Junta que celebre una elección, (véase la sección II). Una vez que se ha presentado tal petición, otra organización laboral puede, si cuenta con un 20 por ciento de "demostración de interés", (véase la sección II) "intervenir" y ser colocada en la votación.

**Demostración de interés** - Son las firmas válidas de trabajadores elegibles en una unidad de negociación que apoyan la petición de una organización laboral para una elección, o una intervención.

**Procedimiento laboral injusto** - Cualquier acción de un patrón o de una organización laboral que tenga el efecto de restringir o ejercer coerción en el ejercicio de los derechos garantizados a los trabajadores por la Ley. Un procedimiento laboral injusto puede ser cometido por cualquier persona que bajo la ley pueda ser considerada un agente de un sindicato o un patrón.

**Investigador de quejas laborales** - Es un agente de la ALRB que investiga las quejas de procedimiento laboral injusto, conduce elecciones y lleva a cabo otras obligaciones en las sucursales subregionales de la ALRB. A menudo se les conoce como "agentes de la Junta".

## ***CÓMO ESTÁ ORGANIZADA LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES AGRÍCOLAS***

Los cinco miembros de la Junta de Relaciones Laborales Agrícolas o la ALRB son nombrados por el gobernador y confirmados por el senado del estado de California. Estos cinco miembros, junto con el secretario ejecutivo y los abogados y oficiales empleados por la Junta, forman el personal de la Junta. El trabajo de la Junta es parecido al de un tribunal. La Junta toma decisiones finales respecto a la validez de las elecciones y los procedimientos laborales injustos. Las

objeciones a una elección se presentan inicialmente ante examinadores de audiencias de investigación. Los casos de prácticas laborales injustas se presentan inicialmente ante jueces de ley administrativa (ALJs). Sus decisiones y recomendaciones pueden ser apeladas ante la Junta.

La oficina del Asesor General está separada de la Junta y su personal. El Asesor General es nombrado por el gobernador y debe ser confirmado por el senado. El Asesor General supervisa al personal de las oficinas regionales así como al personal administrativo en la oficina central.

Hay tres oficinas regionales de la ALRB situadas en Visalia, El Centro y Salinas. Hay una lista de oficinas regionales junto con sus direcciones y números de teléfono en la sección V de este folleto.

La ALRB no tiene poder para llevar a cabo elecciones hasta que una persona u organización laboral presenta una "petición" ante una de las oficinas regionales. Igualmente, la ALRB no puede presentar reclamos por procedimientos laborales injustos de forma independiente. Los reclamos deben ser presentados por un individuo, una corporación o una organización laboral.

## **SECCIÓN II. EL PROCESO DE ELECCIÓN**

### ***LA CAMPAÑA ELECTORAL***

Bajo la sección 1152 del Código Laboral, los trabajadores del campo tienen el derecho de unirse a y de organizar un sindicato, el derecho de elegir a un representante por votación secreta para hablar en nombre de todos los trabajadores con la gerencia sobre temas relacionados con los salarios, las horas de trabajo y condiciones de trabajo, el derecho a tener su representante reconocido por la gerencia como el agente de negociación que deberá ser tratado de buena fe, el derecho de actuar conjuntamente sin interferencia o discriminación para

resolver los problemas con los que han de enfrentarse los trabajadores del campo, y el derecho de dejar de hacer cualquiera o todas estas actividades. La votación secreta es el primer paso en la garantía y protección del ejercicio de los derechos de los trabajadores. Por medio de los votos individuales en una votación secreta, los trabajadores del campo escogen si ellos desean o no ser representados por una organización laboral en la negociación con su patrón.

## **ACCESO**

Para poder hacer una selección inteligente, los trabajadores tienen que poder tener información y la oportunidad de oír a ambos lados en una campaña electoral. Los reglamentos de acceso de la ALRB están diseñados para asegurar que los trabajadores del campo, que a menudo sólo pueden ser encontrados en sus lugares de trabajo, tengan una oportunidad de ser informados con una mínima interrupción de sus actividades del trabajo. La Junta regula y pone en vigor estos derechos marcando ciertas horas y tiempos en los que los representantes de las organizaciones laborales pueden estar presentes en la propiedad del patrón, una hora antes y después del trabajo, y una hora durante el descanso del almuerzo. La Junta ha limitado el número de organizadores a dos por cada cuadrilla de trabajo 30 ó menos, tres para cada cuadrilla de 31 a 45, cuatro para cada cuadrilla de 45 a 60, etc. Una organización laboral puede tener acceso solamente por cuatro períodos de 30 días en un solo año calendario.

Cuando una organización laboral desea tener acceso, rellena una forma, llamada Notificación de Intención de Obtener Acceso [Notice of Intent to Take Access] y entrega una copia a la oficina del patrón o a su mayordomo, o a uno de sus supervisores. El sindicato entonces presenta un aviso en la oficina más cercana de la ALRB. Una vez que se presenta el aviso, los trabajadores tienen derecho a encontrarse y hablar con y recibir literatura de los organizadores del sindicato en su lugar de trabajo durante las horas mencionadas anteriormente.

## ***LISTAS DE DIRECCIONES DE EMPLEADOS ANTERIORES A LA PETICIÓN***

Se necesitan tales listas para asegurar que los trabajadores agrícolas puedan tomar su decisión relativa a la representación del sindicato después de una discusión completa de los asuntos, y también para ayudar a la Junta a resolver más eficientemente los casos relacionados con las elecciones. El Consejo ha decidido que las listas anteriores a la petición resultarán en una mejor resolución de sus casos relacionados a las elecciones porque los agricultores y sindicatos podrán reconocer posibles desacuerdos sobre las unidades apropiadas o la elegibilidad de los votantes bastante antes de que se realice la elección. Para obtener esta lista, una organización laboral tiene que llenar una Notificación de Intención de Organizar [Notice of Intent to Organize (N.O.)]. Este aviso se entrega al patrón o se presenta en la oficina de la ALRB más cercana de la misma manera que la Notificación de Intención de Obtener Acceso que está descrito anteriormente. Sin embargo, a diferencia de Notificación de Intención de Obtener Acceso, la Notificación de Intención de Organizar tiene que ir acompañada de tarjetas de autorización firmadas por lo menos por del 10% de los empleados de la unidad. La ALRB protege la confidencialidad de estas tarjetas y las mismas no son, bajo ninguna circunstancia, reveladas al patrón, a otra organización laboral o al público. Se estableció esta regla para proteger a los empleados contra la posible represalia de un sindicato o un patrón por expresar su interés en un sindicato específico o por desear que se realice una elección con votación secreta.

Una vez que se presenta el aviso, dentro de los cinco días siguientes, el patrón debe entregar a la oficina local de la ALRB los nombres y las direcciones particulares locales más recientes de sus empleados. Entonces, las tarjetas de autorización son comparadas con la lista de empleados entregada por el patrón. Si el director regional determina que por lo menos el 10% de los empleados han firmado las tarjetas de autorización, el sindicato recibirá la lista de empleados y sus direcciones de la oficina local de la ALRB.

## ***PRESENTANDO UNA PETICIÓN DE ELECCIÓN***

El próximo paso en el proceso de elección ocurre cuando un empleado, un grupo de empleados o una organización laboral presenta una Petición para la Certificación de la Representación a la oficina de la ALRB más cercana, después de entregar una copia al patrón. La petición tiene que demostrar que una mayoría de los actuales empleados agrícolas del patrón desean que se realice una elección en la cual puedan decidir si quieren que una organización laboral específica los represente en sus tratos con un patrón. Esta petición debe que declarar que el patrón posee en el momento actual por lo menos el 50% del máximo número posible de empleados, que no se ha celebrado una elección válida dentro de los 12 meses anteriores (impedimento de elección) que ninguna otra organización laboral está certificada actualmente (impedimento de certificación) y que ninguna organización laboral certificada posee un contrato con un patrón que durará más de 12 meses a partir de la fecha actual (impedimento de contrato). Si el patrón no está de acuerdo con estas declaraciones, se investigará su exactitud. Si son exactas, se celebrará una elección dentro de los siete días siguientes.

Una petición no puede ser presentada por un patrón o un representante de un patrón o cualquier persona actuando para proteger los intereses de un patrón o que recibe ayuda un patrón. El escoger un sindicato laboral es un asunto que tiene que ver sólo con los empleados y se prohíbe que los patrones interferir de cualquier manera con la organización o administración de un sindicato.

## ***COMUNICÁNDOSE CON LAS PARTES***

Cuando se presenta una petición a una oficina de la ALRB, ésta recibe un número de registro ("docket number") y es asignada a un investigador de quejas laborales. El número de registro está compuesto por el año en que se presentó la petición, la clase de caso, letras para indicar la oficina en la que se presentó y un número para indicar el orden en el que fue presentada. Por ejemplo, 77-RC-2-SAL fue la segunda petición (2) presentada en Salinas (SALóó) para un caso de

representación (RC) (una elección) en 1977 (77). Ayuda mucho usar el número de registro y el nombre del patrón cuando se pregunta a la ALRB sobre un caso específico.

Tan pronto como se presenta la petición, el investigador de quejas laborales se pone en contacto con el patrón, generalmente por teléfono, para informarle de la hora y el día oficial de la presentación, de sus derechos y obligaciones, y para explicarle el proceso de la elección.

Las reglamentos de la Ley y de la Junta requieren que los patrones agrícolas mantengan listas completas y correctas de los nombres, direcciones actuales y clasificaciones de empleo para todos los trabajadores agrícolas cuyos nombres aparecen en su nómina de pago, también para las personas que trabajan para el patrón como parte de una familia u otro grupo cuando solamente el nombre de un miembro del grupo aparece en la nómina de pago. No es aceptable indicar un número de caja postal o una dirección en la que el trabajador no está viviendo en la actualidad. Esta lista debe incluir a todos los empleados no supervisores que están en la nómina de pago durante el período que acabó inmediatamente antes de la presentación de la petición, incluyendo a aquellas personas provistas por un contratista laboral u otros agentes. Un patrón es responsable por la lista de sus trabajadores agrícolas proporcionados por un contratista laboral u otros agentes. La lista será usada por el investigador de quejas laborales para determinar la demostración de interés, la temporada de mayor contratación de empleados y como base para crear una lista de votantes durante la elección.

### ***LA RESPUESTA ESCRITA DEL PATRÓN***

El patrón tiene la obligación de proveer esta información a la oficina de la ALRB donde se presentó la petición dentro de las 48 horas siguientes a la presentación de la petición.

Si un patrón pone en tela de juicio la exactitud de algunas de los alegatos que aparecen en la petición o dice que la petición fue presentada cuando el número de empleados era menor al 50% del máximo de trabajadores agrícolas para el año

calendario, él o ella deberá proveer información para apoyar estas declaraciones en su respuesta escrita. Si la falta de presentación de información por parte del patrón impide el descubrimiento de estos hechos, el director regional supondrá uno o más de lo siguiente:

- 1) que existe apoyo adecuado de los empleados para la petición,
- 2) que la petición fue presentada a tiempo con respecto a la temporada de mayor contratación de empleados del patrón y/o,
- 3) que todas las personas que aparecen para votar en la elección que no son desafiadas por otra parte y que presentan identificación adecuada son votantes elegibles.

### ***INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL INVESTIGADOR DE QUEJAS LABORALES***

Antes de que se pueda realizar una elección, el investigador de quejas laborales también debe investigar y determinar si la unidad de negociación es apropiada y si el solicitante ha demostrado suficiente interés. El requisito de que una elección se celebre dentro de los 7 días siguientes a la presentación de una petición obliga a que la investigación tenga lugar al mismo tiempo que el investigador de quejas laborales está poniéndose en contacto con las partes y preparando para la elección. A menos que la investigación revele información que requiera la anulación de la petición, el investigador de quejas laborales recomendará al director regional que se celebre la elección.

### ***LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN APROPIADA***

Bajo la Ley, la única unidad negociadora apropiada consiste en todos los trabajadores agrícolas no supervisores de un patrón, excepto cuando el patrón tiene empresas agrícolas en dos o más áreas que están geográficamente alejadas la una de la otra. En este caso, la Junta debe determinar si la elección debe incluir a empleados en más de un lugar geográfico.

### ***LA DEMOSTRACIÓN DE INTERÉS***

Se cumple el requisito de demostración de interés cuando la petición viene acompañada por firmas válidas de la mayoría de los trabajadores actualmente empleados en la unidad de negociación apropiada. La demostración de interés puede consistir en tarjetas de autorización del sindicato, firmadas y fechadas, que autorizan al sindicato a ser el representante de la persona que firma para tratar de obtener una elección, o una petición diciendo lo mismo, firmada por los trabajadores, con cada firma acompañada por la fecha. Se protege la confidencialidad de ambas. Una vez que el investigador de quejas laborales recibe la lista de los empleados del patrón, los nombres presentados con la petición serán comparados a la lista. Si cualquier parte declara que la demostración de interés fue obtenida por fraude, coerción o la asistencia del patrón, o que las firmas no son verdaderas, tal parte deberá presentar al director regional dentro de las 72 horas posteriores a la presentación de la petición declaraciones firmadas bajo pena de perjurio apoyando sus alegatos.

### ***INTERVENCIÓN POR PARTE DE OTROS SINDICATOS***

Si cualquier otro sindicato menos el que presenta la petición obtiene tarjetas de autorización firmadas u otra evidencia de contar con el apoyo del 20% de los empleados de la unidad de negociación por lo menos 24 horas antes de la elección, dicho sindicato podrá intervenir y aparecer en la elección y los trabajadores podrán escoger entre 2 ó más sindicatos o votar por no tener un sindicato.

### ***LA CONFERENCIA ANTERIOR A LA ELECCIÓN***

La conferencia anterior a la elección, que generalmente ocurre por lo menos 24 horas antes de la elección, da a todas las partes la elección la oportunidad de hablar de quién es elegible para votar, quiénes estarán allí para observar, cómo y cuándo los diferentes grupos o equipos vendrán al lugar de la votación y cualquier otro asunto sin resolver tocante a la elección. Generalmente, entre los participantes hay abogados y

representantes legales de las partes de la elección y están el patrón, los supervisores, los organizadores del sindicato, los empleados que pueden servir como observadores o consejeros para las partes y los agentes de la Junta de la oficina local de la ALRB.

Como la ley dispone que la Junta y sus agentes son responsables de realizar una elección justa, las decisiones de los agentes de la Junta serán finales, después de una revisión por parte de la Junta. Sin embargo, las partes pueden hacer sugerencias y recomendaciones concernientes a asuntos específicos de la elección. Cuando se llega a un acuerdo sobre los detalles de la elección, se manda una Notificación e Instrucción de Elección, y todas las partes deben distribuir copias a todos los empleados

### ***EL DÍA DE LA ELECCIÓN***

Generalmente, los agentes de la Junta llegan unos 30 minutos antes de que se abra el lugar de votación. Se edifican cabinas de votación portátiles y se ponen mesas para identificar y retar a los votantes. El agente de la Junta construye una caja para colocar los votos en el lugar de votación para permitir que todo el mundo vea que no hay absolutamente nada en la caja antes de empezar la votación. Una vez que ha sido inspeccionada el área de votación para asegurar de que no hay presente ningún material de la campaña, se le solicita a las partes que salgan del lugar. No se permite la presencia en la área de votación durante el período de votación de los representantes de la administración de la empresa y los supervisores, organizadores sindicales, abogados o representantes legales. Solamente los trabajadores que están esperando para votar, los observadores y los agentes de la Junta pueden estar presentes. Se prohíbe hablar de la elección en la área de votación, pero los votantes pueden hablar entre sí mientras están en la cola esperando para votar.

Las personas que están observando son votantes elegibles o empleados no-supervisores designados por las dos partes y tienen la responsabilidad de ayudar a asegurar que la elección se realice apropiadamente. Los observadores ayudan a los

agentes de la Junta a identificar a los votantes, marcan los nombres en la lista de elegibilidad y aseguran que la caja para colocar los votos esté segura.

Después que los observadores reciben instrucciones y cuando están preparados, los votantes hacen una cola y se acercan a la mesa de identificación. Presentan su identificación a los observadores y al agente de la Junta sentados en la mesa, se marcan sus nombres en la lista de identificación y cada uno recibe una boleta electoral. Cada votante entra a la cabina de votación, marca su boleta, la dobla, sale de la cabina, mete el voto en la caja para colocar los votos y abandona el área de la votación.

Si algún observador desea desafiar el derecho de un empleado a votar, y el agente de la Junta permite el desafío, entonces esa persona vota usando un "voto impugnado ". Los votantes desafiados votan en una elección con voto secreto pero se guardan sus votos en un lugar separado y tales votos no son contados hasta que las partes se ponen de acuerdo sobre su elegibilidad o la Junta toma una determinación al respecto.

Después que ha votado cada votante elegible que desea hacerlo y cuando llega la hora determinada para cerrar el lugar de votación, el agente de la Junta cierra la caja con cinta. Cada observador firma su nombre en la cinta para que sea imposible abrir la caja sin que alguien lo note.

### ***EL CONTEO DE VOTOS***

El próximo paso es contar los votos y determinar los resultados de la elección. Esto ocurre poco después de la elección, cuando se juntan todas las cajas cerradas con cinta y está presente un representante de cada una de las partes. Los observadores permanecen con el agente de la Junta para asegurarse que la caja para colocar votos esté segura.

La caja de balotas es inspeccionada por las partes para asegurar que nadie la haya abierto. Entonces se abre la caja y el agente de la Junta saca las boletas desafiadas y las pone a un lado.

El agente de la Junta encargado de la elección alienta a las partes a resolver tantos votos impugnados como sea posible. Si las partes se ponen de acuerdo en permitir que se cuente un voto impugnado, el agente de la Junta saca el voto del sobre de tal manera que nadie pueda ver como está marcado, y lo mezcla con el resto de los votos en la caja. Si, al contrario, las partes llegan a un acuerdo y deciden que un voto impugnado no debe ser contado, se separa ese sobre y no es abierto. Los votos impugnados que no son resueltos de una u otra manera deben ser separados y resueltos sólo si hay suficientes votos impugnados para afectar al resultado de la elección. Ahora los votos están listos para ser contados.

El conteo (o "recuento") de los votos se hace en público. Hay una hoja para contar cada una de las opciones que aparecen en la boleta de votación, o sea, ningún sindicato, el sindicato X o el sindicato Y (si hay un interventor). Cada observador marca la hoja de conteo de una de las opciones diferentes a la que representó como observador. Para asegurar la exactitud, cada parte puede tener a un representante observando a la persona que está contando los resultados de esa parte. Luego se sacan todos los votos no desafiados de la caja y son desdoblados individualmente y colocados a la vista de todos los que están observando el recuento. El agente de la Junta indica en voz alta el resultado de cada voto. Si hay un voto que no indica claramente la intención del votante, dicho voto es declarado inválido. Después de que se cuentan todas las balotas dos veces para asegurar la exactitud, se emite a las partes y presenta a la ALRB un formulario de "Recuento de votos" indicando el resultado de la elección.

### ***VOTOS IMPUGNADOS***

Después del recuento, el agente de la Junta calcula si los votos impugnados afectarán el resultado de la elección. Si el resultado sería el mismo, no es necesario resolverlos y contarlos. Por ejemplo, si los resultados son: 80 votos por el sindicato X, 60 votos por ningún sindicato y 10 votos impugnados, los 10 impugnados no son resueltos o contados. En otro caso, si los resultados fueron: 72 votos por ningún

sindicato, 70 votos por el sindicato X y 8 votos impugnados, el sindicato X o los votos por ningún sindicato pueden tener una mayoría dependiendo de votos impugnados. En tal caso, los votos impugnados deben resolverse y ser contadas para determinar el resultado.

Para resolver los votos impugnados, los agentes de la Junta investigan la elegibilidad de cada votante impugnado. Luego, el director regional tiene que escribir un "Informe sobre votos impugnados" donde él o ella explica la elegibilidad de cada votante impugnado y recomienda a la Junta que la impugnación sea anulada y se cuente el voto, o que se sostenga la impugnación y que no se cuente el voto. Este informe se entrega a todas las partes en la elección, y tales partes tienen hasta 5 días para presentar "excepciones" o desacuerdos, con las recomendaciones del director regional. Si no se presenta ninguna excepción, los votos son resueltos según indica el informe.

Si el número de votos, que según las partes y el director regional deben ser contados, es suficiente para afectar el resultado de la elección, se realizará un nuevo recuento de votos inmediatamente. Por otra parte, la Junta revisará el informe del director regional y las excepciones de las partes y tomará una decisión que resuelva los desacuerdos y ordene un nuevo recuento de votos. Las partes son invitadas a asistir a este recuento de votos después del cual se presenta un "Recuento Enmendado de Votos" que contiene el resultado del nuevo recuento. De igual manera, si las partes aceptan la recomendación de que un voto no deba ser contado, se desechará. Si la resolución aprobada de votos impugnados resulta en una mayoría de votos por una sola selección, y los demás votos no resueltos no cambiarían el resultado de la elección si fueran contados, no será necesario resolver los votos impugnados que no han podido resolver las partes y el director regional.

## ***PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE OBJECIONES DESPUÉS DE LA ELECCIÓN***

Dentro de los 5 días siguientes a la emisión del conteo de votos, cualquier persona puede presentar ante la Junta una petición de anular la elección. Esto se llama una petición de objeción a la elección. La petición puede fundamentarse en una o más de las siguientes cuatro razones para anular una elección:

1. No fueron correctos los alegatos realizados en la petición de elección.
2. La Junta o el director regional determinó indebidamente la extensión geográfica de la unidad de negociación.
3. La elección no fue realizada debidamente.
4. Ocurrió alguna mala conducta que afectó el resultado de la elección.

La petición tiene que ir acompañada por declaraciones juradas que describen con detalle los hechos en los se basa la petición. Además de ser presentada ante el Secretario Ejecutivo de la Junta, la petición tiene que ser presentada ante el director regional y entregada a las partes de la elección por correo registrado o certificado. Luego el Secretario Ejecutivo revisa las peticiones de objeción en la elección y decide, usando las decisiones anteriores de la Junta, los reglamentos administrativos de la Junta y los precedentes aplicables de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, si debe desechar cualquiera de las objeciones o presentarlas para una audiencia administrativa. Las objeciones que no están acompañadas por suficientes pruebas materiales, que no se presentan a tiempo, o que no se basan en hechos adecuados serán desechadas, dándose las razones y haciendo referencia a los casos y reglamentos apropiados. Las objeciones que de ser ciertas permitirían a la Junta anular una elección son presentadas en una audiencia administrativa.

El descarte completo o parcial de una petición de objeción en una elección puede apelarse a la Junta presentando una "Petición de revisión". Entones la Junta determina si todas o algunas de las objeciones desechadas por el Secretario

Ejecutivo deben ser presentadas en una audiencia. Si no se presenta una petición para revisión de un descarte completo de cualquier objeción de una elección, la Junta certificará los resultados de la elección.

El Secretario Ejecutivo señalará la hora y el lugar de una audiencia pública para investigar las objeciones no descartadas que será dirigida por un Examinador de Audiencias Investigativas designado por el Secretario Ejecutivo. Estas audiencias son menos formales que las audiencias de procedimientos laborales injustos (véase la sección III). Las partes pueden representarse a sí mismas u obtener a un abogado. Tan pronto como sea posible después de cerrar la audiencia, el Examinador de la Audiencia Investigadora emitirá una decisión, incluyendo el descubrimiento de hechos, una declaración de las razones que apoyan los descubrimientos, conclusiones de ley y recomendación de las medidas a tomar. Se entrega la petición a las partes, que entonces tienen la oportunidad de presentar excepciones dentro de los 10 días siguientes. Si se entregan excepciones, las otras partes tienen la oportunidad de presentar una respuesta a las excepciones dentro de los 7 días siguientes. Si no se presenta ninguna excepción, la decisión de examinador de la audiencia se convierte en la decisión de la Junta. Si se presentan excepciones, la Junta considera el archivo entero del caso, el archivo de la audiencia, la decisión del examinador, las excepciones y cualquier respuesta a las excepciones. Luego la Junta considera el asunto y toma una decisión final.

Las decisiones de la Junta son publicadas y están a disposición del público. Cada decisión tiene un número según el año y la orden en la que fue emitida. Por ejemplo, la 3 ALRB 60 es la decisión número 60 emitida en el tercer año de la ALRB.

Tras resolver las objeciones, la Junta certifica los resultados de la elección. Si una organización laboral está certificada, en general continuará siendo el representante de negociación colectiva de los trabajadores en la unidad hasta que ellos decidan lo contrario mediante otra elección, y no se podrá celebrar otra elección en esa unidad de negociación colectiva

dentro del año siguiente a la fecha de certificación. En el caso de que se vote por no tener "ningún sindicato " el período de impedimento que prohíbe realizar una elección dentro del año empieza con la fecha de la elección.

### ***LA ELIMINACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN DE UN SINDICATO***

Una organización laboral llega a ser el representante exclusivo de los trabajadores de un patrón, con el fin de realizar negociaciones colectivas y tratar asuntos relacionados, al ser certificada por la ALRB como representante exclusivo después de haber recibido la mayoría de los votos emitidos por los empleados en una elección de voto secreto. Por consiguiente, según la Sección 1156 7 del Código Laboral, los empleados pueden quitar al representante mediante una mayoría de votos. Una elección llevada a cabo por la Junta para este propósito, ya que acaba con la certificación del representante titular, se llama una elección para la eliminación de la certificación.

### ***PROCEDIMIENTOS PARA UNA VOTACIÓN DE ELIMINACIÓN DE CERTIFICACIÓN***

Los procedimientos de la ALRB para conducir una elección para la eliminación de la certificación, excepto por el requerimiento de muestra de interés, son similares a aquellos para llevar a cabo una elección de certificación. Después de la presentación de una solicitud que requiere que se le quite la certificación al sindicato que representa a los trabajadores en la actualidad acompañada con por los menos las firmas del 30 por ciento de los trabajadores de la unidad de negociación si existe un contrato válido entre el sindicato y el patrón, y por lo menos el 50 por ciento de las firmas si no hay contrato, el personal de la ALRB investigará la petición y determinará si la elección debe celebrarse. La petición para eliminar la certificación debe incluir la misma información que se requiere para una Petición de Certificación, excepto que debe identificarse el sindicato que ya ha sido certificado. La unidad de negociación nombrada en la solicitud debe ser exactamente igual a la que se nombró en la elección original.

### ***LÍMITES DE TIEMPO***

Las solicitudes de eliminación de certificación sólo pueden presentarse si no se ha realizado una elección válida o emitido la certificación de un representante en los 12 meses anteriores a la fecha en la que se presenta la solicitud. Adicionalmente, el estatuto dispone que una solicitud debe ser presentada cuando el número de trabajadores agrícolas no es menor al 50 por ciento de la contratación máxima del patrón para el año calendario actual, y donde hay un contrato que podría impedir la realización de una elección, la solicitud no será considerada oportuna a menos que sea presentada durante el año siguiente al vencimiento del contrato.

## **SECCIÓN III. PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS**

El propósito de establecer un procedimiento para los procedimientos laborales injustos (ULP) es prohibir que los patrones y los sindicatos interfieran con, restrinjan u obliguen a los trabajadores agrícolas en el ejercicio de sus derechos tal como están definidos por la ALRA.

En cualquier momento durante el procesamiento de los cargos o quejas de procedimiento laboral injusto, las partes podrán transar el caso, minimizando de ese modo los gastos legales y el monto de daños monetarios debidos. La agencia alienta los acuerdos de liquidación en cualquier momento durante el proceso por procedimiento laboral injusto.

### ***PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS DEL PATRÓN***

Bajo la Ley, es el derecho exclusivo de los trabajadores el decidir si quieren estar representados por un sindicato o no. Con el fin de garantizar un ambiente libre de amenazas, coerción e intimidación, la ley declara específicamente que

ciertas acciones de un patrón son procedimientos laborales injustos.

Un patrón es responsable por los procedimientos laborales injustos cometidos por cualquier persona actuando directa o indirectamente para proteger los intereses del patrón, incluyendo a supervisores, agentes y contratistas laborales contratados por el patrón.

Bajo la Sección 1153 (a) de la Ley, constituye un procedimiento laboral injusto que un patrón intervenga, restrinja u obligue a los trabajadores agrícolas durante el ejercicio de sus derechos protegidos. Cualquier intento por parte del patrón de meterse en, controlar o dominar la elección libre de los trabajadores en lo relativo a si desean organizarse o estar representados por una organización laboral es una violación de la Ley y por lo tanto, un procedimiento laboral injusto. Los discursos, folletos, libretos u otras comunicaciones que amenazan a los empleados con abuso físico, paros, salarios reducidos, pérdida de trabajo, traslado de empleo, etcétera, violan la Ley porque son amenazas de fuerza o represalia. El Tribunal Superior de los Estados Unidos ha determinado que las promesas hechas durante la campaña de una elección otorgando beneficios o prometiendo aumentar sueldos, mejorar condiciones de trabajo, otorgar ascensos o dar seguro de salud u otros beneficios, violan la Ley porque pueden sugerir una amenaza de que esos beneficios se pueden quitar si un representante es elegido o porque hacen parecer que el votar por un representante no tiene propósito o es innecesario. Los siguientes son ejemplos comunes de intervención, restricción o coerción por parte de un patrón. El patrón, sus agentes, mayordomos, supervisores o contratistas laborales no pueden:

- amenazar con despedir a empleados si ellos organizan, votan por o se unen a un sindicato o si participan en actividades en nombre del sindicato;
- amenazar con hacer daño a empleados o a su propiedad si se unen a o votan por un sindicato;

- cuestionar a empleados sobre sus actividades en el sindicato, o su apoyo de un sindicato;
- espiar o tomar parte en la vigilancia de empleados o amenazar o parecer amenazan mientras los empleados participan en actividades del sindicato, tal como hablar con los organizadores u otros trabajadores sobre el sindicato;
- ofrecer o dar a los empleados mejores salarios, mejores condiciones de trabajo o aumentos de beneficios para influir los votos de los empleados o el apoyo de un sindicato;
- prohibir a los empleados participar en actividades del sindicato durante los periodos de descanso, la hora de almuerzo, o antes o después del trabajo, mientras que están en la propiedad del patrón.
- negar la entrada a los organizadores del sindicato durante los periodos de tiempo establecidos por la Junta, o negarse a entregar listas actualizadas de los nombres y direcciones cuando la Junta se las pide;
- intimidar o prohibir a los empleados ponerse botones del sindicato, insignias u otros símbolos en el trabajo;
- de cualquier otro modo, interferir con, obligar o restringir a empleados en el ejercicio de sus derechos bajo la Ley

Bajo la Sección 1153 (b) de la Ley, es considerado un procedimiento laboral injusto que el patrón domine o intervenga con la formación o administración de cualquier organización laboral o contribuya con asistencia financiera o cualquier otra forma de apoyo al sindicato. El propósito de esta sección es el asegurar que la organización laboral que representa a los empleados sea suya, y trabaje en su nombre para defender sus intereses. El patrón no puede crear o controlar un "sindicato de compañía" o ayudar a una organización laboral dándole dinero o cualquier otra clase de privilegio o apoyo especial a la organización preferida. Un

patrón y sus agentes, incluyendo a los supervisores, violan esta sección si:

- presionan a los empleados para que se unan a una organización laboral preferida, excepto bajo una cláusula de seguridad legal del sindicato,
- organizan, ayudan o apoyan un sindicato o comité de empleados para representar a los trabajadores en lo relativo a salarios, horas y las condiciones del trabajo,
- piden que los empleados o solicitantes de empleo firmen tarjetas de autorización del sindicato,
- dan a una organización laboral preferida horas suplementarias para organizar a los empleados antes de una elección en la propiedad de la compañía mientras que niegan una oportunidad similar a otra organización, y
- dan privilegios o información especial a una organización laboral mientras se la niegan a otra, excepto bajo un acuerdo legal de negociación colectiva.

Bajo la Sección 1153 (c) de la Ley, es un procedimiento laboral injusto la discriminación por parte del patrón en cuanto a emplear, despedir, o cualquier otro plazo o condición de empleo, para animar o desanimar que los empleados se unan a cualquier organización laboral. Bajo esta sección un patrón no puede tratar a un empleado o a un posible empleado diferentemente porque pertenece al sindicato, participa en actividades del sindicato o apoya a cualquier organización laboral. Por lo tanto, si el patrón usa la actitud del trabajador hacia la organización bajo un sindicato o el apoyo o actividad a favor de un sindicato específico para tomar decisiones de empleo o continuación de empleo, tal patrón ha participado en un procedimiento laboral injusto.

Un patrón que despide o castiga a sus empleados por presentar quejas o a causa de su actividad en el sindicato, o de cualquier otra manera discrimina contra los empleados exigiéndoles que

trabajen separados de los otros empleados, los traslada a trabajos que pagan menos o que son menos agradables o les exige que usen herramientas o instrumentos que hacen su trabajo mas difícil a causa de su afiliación o actividad en el sindicato está violando la Ley porque tales acciones tienden a alentar a los empleados a que no se hagan miembros del sindicato.

Bajo la Sección 1153 (d) de la Ley, constituye un procedimiento laboral injusto que un patrón despida o discrimine contra un empleado porque el empleado ha presentado una acusación o ha dado testimonio bajo la Ley. Esto quiere decir que un patrón no puede bajar de puesto, suspender, tomar acción en contra de o de cualquier otra manera discriminar contra un empleado porque él o ella ha presentado un cargo o una petición, ha estado presente o ha dado testimonio en un procedimiento que involucra a la ALRB, o ha dado evidencia o información en una investigación de la ALRB.

Bajo la Sección 11 53 (e) de la Ley es considerado un procedimiento laboral injusto que un patrón se niegue a iniciar negociaciones colectivas de buena fe con un sindicato que ha sido certificado por la ALRB como representante de negociación colectiva de los empleados. Aunque la ALRB no requiere que las partes lleguen a un acuerdo, las partes tienen que hacer un esfuerzo honesto y sincero para llegar a acuerdo en un contrato. La obligación de iniciar negociaciones colectivas de buena fe incluye lo siguiente:

- reuniones a horas y lugares razonables,
- una obligación de hablar de todos los asuntos obligatorios de negociación colectiva incluyendo salarios, horas, condiciones de trabajo, seguridad del sindicato, pensiones, bonificaciones, condiciones de seguridad, seguros de grupo, procesos para quejas, derechos de antigüedad, despedidos, descensos de puesto, disciplina de empleados y arbitraje,

- un patrón debe dar información pertinente y necesaria al sindicato para el ejercicio del deber del sindicato de realizar negociaciones colectivas sobre asuntos obligatorios,
- un patrón no debe hacer cambios unilaterales en los salarios, horas y condiciones de trabajo, sin consultar antes con el sindicato, o dar al sindicato la oportunidad de iniciar negociaciones colectivas para tratar los cambios propuestos,
- no actuar durante la negociación colectiva de una manera que indica la falta de buena fe para llegar a un acuerdo.

Bajo la Sección 1153 (f) de la Ley, también es considerado un procedimiento laboral injusto que un patrón reconozca, inicie una negociación colectiva con o firme un acuerdo de negociación colectiva con un sindicato que no ha sido certificado por la ALRB.

Bajo la Sección 1155 4 de la Ley es ilegal para un patrón hacer pagos o dar cualquier otra cosa de valor a los sindicatos, oficiales o empleados de los sindicatos con la intención de influenciarlos con respecto a cualquiera de sus acciones, decisiones u obligaciones como representantes de empleados agrícolas.

### ***PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS DEL SINDICATO***

La Ley también prohíbe los procedimientos laborales injustos por parte de los sindicatos. La Ley prohíbe la restricción, coerción y discriminación por parte de los sindicatos, así como ciertas clases de boicots, piqueteos y huelgas.

La Sección 1154 (a) (1) de la Ley declara que es un procedimiento laboral injusto si una organización laboral restringe u obliga a los empleados agrícolas durante el ejercicio de sus derechos protegidos bajo la Ley. Esta disposición, que regula la conducta del sindicato, es parecida a la Sección 1153(a) de la Ley, que regula la conducta del

patrón en la misma área general. Los siguientes son ejemplos de restricción y coerción por parte de un sindicato:

- amenazar a los empleados con medidas de fuerza y violencia si piquetean o participan en una huelga;
- amenazar a los empleados con medidas fuerza o violencia si se niegan a apoyar el sindicato, si se niegan a firmar tarjetas, si hacen declaraciones contra el sindicato, etc.
- amenazar a los empleados con daños corporales o la pérdida del empleo si no apoyan una huelga;
- celebrar un contrato con un patrón cuando el sindicato no está certificado como representante de negociación colectiva de los empleados;
- amenazar a los empleados con arresto, deportación, pérdida de trabajo, pérdida de derechos de antigüedad u otros beneficios por apoyar o negarse a apoyar al sindicato.

Bajo la Sección 1154(a) (2) de la Ley es un procedimiento laboral injusto si una organización laboral obliga o coerce a un patrón agrícola en la selección de sus representante para realizar negociaciones colectivas y resolver quejas. Un patrón tiene el derecho a elegir con toda libertad a sus representantes, incluyendo a sus supervisores, para realizar negociaciones colectivas y negociar con el sindicato, hacer valer un contrato y tratar quejas laborales.

Bajo la Sección 1154(b) de la Ley, es un procedimiento laboral injusto si una organización de labor causa o intenta causar la discriminación contra un empleado por parte de un patrón agrícola. Por ejemplo, un acuerdo de negociación colectiva puede requerir que un patrón dé trabajo solamente a través de la oficina de empleo del sindicato y también puede requerir que todos los empleados de ese patrón se unan al sindicato después de trabajar por lo menos cinco días. Una unión puede violar esta sección rehusando a los miembros que no pertenecen al sindicato el uso de su oficina de empleos.

Bajo la Sección 1154(c) de la Ley, es un procedimiento laboral injusto si una organización laboral certificada se niega a iniciar negociaciones colectivas de buena fe con el patrón. Esta sección exige a los sindicatos la misma obligación de iniciar negociaciones colectivas de buena fe que exige al patrón.

La Sección 1156.3(d) de la Ley declara que la Junta puede quitar la certificación a una organización laboral si la Comisión de Oportunidad Igualitaria en el Empleo del gobierno de los Estados Unidos descubre que la organización laboral ha participado en discriminación por razones de raza, color, origen nacional, religión o sexo, durante el período de certificación actual.

Bajo la Sección 1154(e) de la Ley es un procedimiento laboral injusto si una organización laboral cobra a los trabajadores cuotas del sindicato demasiado altas o discriminatorias. Para determinar si la cuota es excesiva o discriminatoria, la Junta tiene que considerar los usos y costumbres de las organizaciones laborales agrícolas y los salarios actualmente pagados a los trabajadores en cuestión. Por ejemplo, la siguiente conducta puede ser prohibida por esta sección: cobrar una cuota del sindicato que es demasiado alta en relación con la cantidad que gana el trabajador; cobrar una cuota del sindicato a un grupo de trabajadores que es sustancialmente más alta o más baja que la cuota del sindicato cobrada a otro grupo de trabajadores.

### ***HUELGAS, PIQUETEOS Y BOICOTS ECONÓMICOS***

Las huelgas, piqueteos y boicots económicos están permitidos bajo la Ley, excepto que bajo ciertas circunstancias, tales actos pueden ser considerados procedimientos laborales injustos. La Sección 1154(d) de la Ley prohíbe las huelgas, los piqueteos y boicots económicos cuando uno de los motivos de los mismos es forzar a un patrón o persona empleada por cuenta propia a unirse a cualquier organización laboral u organización de patrones.

Bajo la Sección 1154(d) de la Ley, un "boicot secundario" existe cuando un sindicato toma parte en, o alienta o anima a los individuos a tomar parte en, una huelga y piqueteo contra un patrón neutral o secundario (uno con él que el sindicato no tiene una disputa laboral). Aunque es legal bajo la Ley que un sindicato haga un piqueteo o haga huelga al patrón principal (aquel con el que se tiene una legítima disputa laboral), la Ley prohíbe los intentos de un sindicato de forzar a cualquier otro patrón, persona, o productor con él que no tiene una disputa a dejar de negociar con el patrón principal.

La Ley específicamente permite la publicidad, incluyendo el piqueteo, con el propósito de informar verdaderamente al público y a los consumidores que un producto o parte de un producto es producido por un patrón agrícola (el patrón principal) con él que el sindicato tiene una disputa principal y que es distribuido por otro patrón (el patrón secundario). Es legal el piqueteo de un sindicato al patrón secundario mientras no tenga el efecto en alentar a cualquier individuo empleado por tal patrón a dejar de entregar o llevar a cabo servicios, etcétera, para el patrón secundario y siempre que tal publicidad no tenga el efecto de pedir que el público deje de patrocinar al patrón secundario.

Sin embargo, la publicidad que incluye el piqueteo y que tiene el efecto de pedir al público que deje de patrocinar al patrón secundario se permite si el sindicato está actualmente certificado como el representante de los trabajadores del patrón principal.

### ***PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS DEL SINDICATO Y EL PATRÓN***

Sección 1154.5: Acuerdos de "Carga Caliente" [Hot Cargo]

Cuando un sindicato que representa a los trabajadores de un patrón, la Sección 1154.5 determina que es un procedimiento laboral injusto de ambos, el patrón y el sindicato, el celebrar un contrato en el que el patrón acuerda dejar de hacer negocios

con cualquier otra persona o dejar de negociar con los productos de cualquier otro patrón.

La ley especifica dos excepciones a esta prohibición. Los acuerdos entre un sindicato y un patrón por los que el patrón acepta no manejar los productos de un abastecedor están específicamente permitidos cuando el sindicato ha sido certificado para representar a los trabajadores del abastecedor, pero no hay ningún acuerdo de trato de negociación vigente. Además, esta prohibición de "carga caliente" no se aplica cuando hay un acuerdo entre una organización laboral y un patrón agrícola relacionado a la contratación o a la subcontratación del trabajo que ha de hacerse en la granja y el lugar de los trabajos relacionados.

La Sección 1154.6 de la Ley determina que es un procedimiento laboral injusto que un patrón o un sindicato o sus agentes hagan acuerdos para que se contraten personas con el propósito principal de votar en una elección.

La Sección 1153(c) de la Ley permite a un patrón y a una organización laboral que es la representante certificada de los trabajadores celebrar un contrato que requiere que todos los trabajadores cubiertos por el contrato se hagan miembros del sindicato 5 ó más días después de ser empleados. Una "cláusula de participación en el sindicato " o "cláusula de seguridad del sindicato " es un contrato en el que el patrón y el sindicato acuerdan que todos los trabajadores deben unirse al sindicato después de 5 días ó más días de empleo. Aunque tales cláusulas son legales, no están incluidas en todos los contratos laborales, y puede ser que no se exija a los trabajadores el unirse al sindicato a menos que tal cláusula esté vigente. No puede pedírseles a los trabajadores unirse al sindicato antes de ser empleados. La Sección 1153(c) también determina que no puede pedírsele a un trabajador agrícola que pague cuotas a dos sindicatos durante cualquier mes único del calendario.

Esta sección de la ley también contiene una disposición que prohíbe a los sindicatos el negarse a aceptar o permitir que un trabajador siga siendo miembro a menos que esto se haga en cumplimiento de una constitución o ley que ofrece a todos los miembros derechos completos y justos de hablar, reunirse, iguales privilegios de votación y sindicalización, y un proceso debido para todos los miembros y los solicitantes.

### ***RECURSOS PARA RESOLVER LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES INJUSTOS***

El Consejo tiene poder para corregir las violaciones que puedan interferir con el derecho de los trabajadores a organizarse, iniciar negociación colectiva y participar en actividades concertadas y presentar sus votos de manera libre de amenazas, coerción, restricción o interferencia. Si se descubre que una de las partes ha violado la Ley, tal parte puede quedar sujeta a sufrir una orden de la Junta que dispone por ejemplo:

- que vuelva a colocar a los trabajadores en la posición en la que ellos deberían haber estado de no ser por el procedimiento laboral injusto; por ejemplo, reembolsándoles cualquier salario u otro dinero perdido;
- que vuelva a emplear y dar los sueldos atrasados a los trabajadores despedidos sin razón;
- que exhiba y lea un aviso a los trabajadores en el que se explica que la parte ha llevado a cabo un procedimiento laboral injusto y especificando las actividades específicas ilegales en las que ha participado;
- que permita a los organizadores hablar con los trabajadores en la propiedad del patrón dentro de las restricciones de tiempo usuales;
- que ponga un tablero de anuncios en la propiedad del patrón para las comunicaciones del sindicato;

- en los casos en los que, de no ser por la mala fe de una de las partes, se hubiese llegado a un contrato colectivo, la Junta está autorizado por sus estatutos a exigir pago a los trabajadores por las pérdidas que hayan sufrido por no tener un contrato que los cubre;
- se puede impedir que un agente del sindicato participe en actividades organizadoras durante un año en cierta región.

### ***FONDO DE ASISTENCIA PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS***

A partir del 1 de enero del 2002, la Ley fue enmendada para establecer un Fondo de Asistencia para Trabajadores Agrícolas (el Fondo). Cuando la Junta descubre que un patrón ha cometido un procedimiento laboral injusto y ordena un pago monetario, el dinero debido es cobrado y distribuido a los empleados dañados por el procedimiento laboral injusto. Si los empleados a quienes se les debe dinero no pueden ser localizados dentro de los dos años siguientes a la recolección de fondos en nombre suyo, entonces dicho dinero es depositado en el Fondo. Luego el Fondo es usado para pagar a los empleados en otros casos en los que la Junta no ha podido cobrar el monto total debido por sus patrones porque el patrón declara la quiebra, cierra su empresa o por alguna otra razón no puede pagar. El dinero en el Fondo es distribuido una vez por año a todos los empleados elegibles para recibir pago. La cantidad de dinero en el Fondo varía de año a año. Los empleados recibirán pagos del Fondo durante cinco años, o hasta que se les haya pagado todo el dinero que les debe su patrón, lo que ocurra primero.

### ***PROCEDIMIENTOS PARA LA PRÁCTICA DE LABOR INJUSTA:***

Cualquiera que crea que se ha cometido un procedimiento laboral injusto puede presentar una denuncia a la oficina local de ALRB. (Las formas para presentar la denuncia están disponibles en las oficinas locales.) La persona u organización que presenta la denuncia ("la parte demandante") tiene que presentar una copia de su denuncia, por correo certificado o

registrado o mediante entrega en persona, a la parte acusada de haber cometido un procedimiento laboral injusto ("parte demandada").

La denuncia debe contener los nombres, direcciones y números de teléfono de la parte demandante y demandada (si están disponibles) y una declaración corta que describe los hechos que supuestamente constituyen el procedimiento laboral injusto. Se debe adjuntar a la copia que se presenta a la oficina local de la ALRB un comprobante de entrega, es decir, una declaración jurada que indica cuándo y cómo se envió la denuncia o se entregó la denuncia a la parte demandada. Alternativamente, el director regional ofrecerá entregar la denuncia a la parte demandada, pero no se hará responsable legalmente de que la entrega se realice de forma oportuna o apropiada. La denuncia puede estar acompañada por declaraciones juradas de cualesquier testigo del supuesto procedimiento laboral injusto, dando detalles de la hora, el lugar, otros testigos, si los hay, y las acciones específicas, declaraciones o hechos que constituyen el procedimiento laboral injusto. Estas declaraciones juradas se mantienen en estricta confidencia hasta que el testigo da su testimonio durante la audiencia.

En el caso de los procedimientos laborales injustos, la primera cuestión que se ha de investigar es si existe un fundamento para la denuncia. Esta investigación es llevada a cabo por el investigador de quejas que primero se pone en contacto con la parte demandada para notificarle a él o ella que se ha presentado una denuncia en la oficina local, y luego entrevista a los testigos de la parte demandante, inspecciona archivos y se hace una idea general de lo ocurrido reuniendo todas las piezas de información obtenidas. Si después de investigar el caso de la parte demandante el investigador de quejas cree que ha habido o puede haber fundamento para la denuncia, él o ella se comunica con la parte demandada para oír su versión del asunto. Si el director regional decide que hay insuficiente evidencia para probar que ha sido cometido un procedimiento laboral injusto, el cargo será descartado después de darle a la parte demandante la oportunidad de retirar el cargo. La parte

demandante entonces tiene derecho a presentar una apelación dentro de los 10 días siguientes al Asesor General de la ALRB. Si el Asesor General apoya la anulación, su decisión es final. Sin embargo el Asesor General puede devolver el asunto a la oficina local para que se realice una mayor investigación y puede ordenar a la oficina local que emita una queja.

Si el director regional opina que existe suficiente evidencia para probar que ha sido cometido un procedimiento laboral injusto, entonces él o ella prepara una "queja". La queja es un documento legal que declara específicamente que la conducta descrita es un procedimiento laboral injusto, incluyendo fechas, tiempo, lugar y nombres de las personas involucradas. Sin embargo, antes de emitir la queja, normalmente se pone en contacto con la parte demandada para investigar si es posible llegar a un acuerdo. (Véase abajo). Si la parte demandada se niega a llegar a un acuerdo, se emite una queja y se presenta una copia de ella al Secretario Ejecutivo de la Junta, quien nombrará a un Oficial de Ley Administrativa para decidir el caso después que se haya celebrado una audiencia pública.

### ***ARREGLOS (ACUERDOS)***

Un arreglo es un acuerdo mutuo celebrado por las partes para resolver la cuestión en una denuncia de procedimiento laboral injusto y se puede celebrar en cualquier momento a partir de la presentación de la denuncia y la emisión de una decisión de la Junta.

Las partes pueden celebrar acuerdos formales o informales. El acuerdo informal es el que requiere la aprobación especial por la Junta. Si la parte demandada no cumple con las condiciones del acuerdo de arreglo informal, el acuerdo se puede abandonar y entonces el caso irá a juicio ante un Oficial de Ley Administrativa. Sin embargo, si la parte demandada no cumple con un acuerdo de arreglo formal, la Junta impondrá el cumplimiento del acuerdo mediante una orden de ejecución emitida por un tribunal competente.

## ***AUDIENCIA DE PROCEDIMIENTO LABORAL INJUSTO***

Cuando no se llega a un acuerdo, el Secretario Ejecutivo selecciona un lugar para realizar la audiencia, nombra a un Juez de Ley Administrativa [ALJ] para oír el caso, y hace los arreglos necesarios para que haya intérpretes y escribientes judiciales en el tribunal. Las audiencias están abiertas al público. En la audiencia, cada una de las partes tiene la oportunidad de presentar evidencia e interrogar a los testigos, presentar mociones y presentar argumentos orales y escritos al ALJ.

El ALJ emite su fallo después de recibir los resúmenes posteriores a la audiencia de cada parte. La decisión del ALJ incluirá los descubrimientos de hechos y las conclusiones pertinentes a la ley. Si el ALJ decide que se ha llevado a cabo un procedimiento laboral injusto, entonces su fallo incluirá una reparación, o un conjunto de instrucciones que tendrá el fin de remediar cualquier daño que haya podido ser causado por el procedimiento laboral injusto. Si un empleado ha sido despedido por participar en el sindicato, por ejemplo, la reparación tal vez incluya una oferta de rehabilitarlo en su puesto, con la restauración de su antigüedad completa, pago de salario perdido y la publicación, distribución y lectura de una "notificación a los empleados " que contiene una promesa de no despedir a ningún empleado en el futuro por participar en el sindicato.

## ***APELACIONES POSTERIORES A LA AUDIENCIA Y LA DECISIÓN***

Después de que se ha emitido y presentado la decisión del ALJ a todas las partes involucradas en el caso, cada parte tiene 20 días para presentar excepciones a la decisión y enviar copias por correo a todas las demás partes. Si nadie presenta una excepción, la Junta adopta la decisión del ALJ, aunque no puede ser citada como precedente en casos futuros. Si se presentan excepciones, entonces las otras partes tienen 10 días para presentar una respuesta a las excepciones. Una vez que se han completado todas las presentaciones, la Junta, actuando

como tribunal evaluador, analiza el caso, delibera y toma una decisión. Las decisiones de la Junta, después de ser entregadas a cada una de las partes del caso, son publicadas y puestas a disposición del público. Las decisiones de la Junta en los casos de procedimientos laborales injustos pueden apelarse ante el Tribunal de Apelaciones de California.

## **SECCIÓN IV. MEDIACIÓN OBLIGATORIA**

A partir del 1 de enero del 2003, la Ley fue enmendada para imponer una mediación obligatoria en circunstancias selectas en las que las partes no han podido llegar a un acuerdo de negociación colectiva (contrato). El mediador trata de ayudar al sindicato y al patrón a llegar a un acuerdo mediante un contrato, pero si esto no tiene éxito, el mediador emite un informe que contiene las condiciones de un contrato.

La ley es aplicable sólo si el patrón a empleado a 25 ó más trabajadores agrícolas durante cualquier semana calendario durante el año anterior a la presentación de la solicitud de mediación.

Si el sindicato fue certificado después del 1 de enero del 2003, el proceso de mediación puede desencadenarse cuando han pasado por lo menos 180 días desde la exigencia original de negociar. Si el sindicato fue certificado antes del 1 de enero del 2003, el proceso puede ser desencadenado 90 días después de una nueva exigencia de negociar, y cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- a) las partes no han podido llegar a un acuerdo durante por lo menos un año a partir de la fecha en la que el sindicato presentó su exigencia inicial de negociar;
- b) el patrón cometió un procedimiento laboral injusto, y
- c) las partes no han estado previamente ligadas por un contrato obligatorio.

Una vez que se selecciona a un mediador, la mediación continúa por 30 días, con una opción de extenderla 30 días si ambas partes están de acuerdo. Si este proceso no genera la resolución de todos los asuntos a satisfacción mutua de las partes, el mediador certificará que el proceso ha sido agotado. Por lo tanto, el mediador tendrá 21 días para presentar un informe que establece las condiciones de un acuerdo de negociación colectiva. Las partes pueden presentar una solicitud para que la Junta evalúe el informe del mediador. Se puede apelar la decisión de la Junta ante los tribunales de apelación.

## SECCIÓN V. CONCLUSIÓN

### *CONCLUSIÓN*

El propósito de esta guía ha sido el darle a usted información general acerca de las funciones y los procedimientos de la ALRB. Si usted tiene alguna pregunta específica o necesita asistencia, puede llamar por teléfono, escribir o visitar una de las oficinas locales de la ALRB.

### *OFICINAS DE LA ALRB*

#### **OFICINAL CENTRAL DE LA ALRB**

915 Capitol Mall, 3er piso  
Sacramento, CA 95814  
Teléfono (916) 653-2690  
Fax (916) 653-2743

#### **OFICINA REGIONAL DE EL CENTRO**

319 South Waterman Avenue  
El Centro, CA 92243-2215  
Teléfono (760) 353-2130  
Fax (760) 353-2443

**OFICINA REGIONAL DE SALINAS**

342 Pajaro Street  
Salinas, CA 93906-2039  
Teléfono (831) 769-8031  
Fax (831) 769-8039

**OFICINA REGIONAL DE VISALIA**

711 North Court Street, Suite H  
Visalia, CA 93291-3638  
Teléfono (559) 627-0995  
Fax (559) 627-0985

***PARA OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL***

1 -800-449-3699