



Fecha: 13 de julio del 2023

PARA PUBLICACIÓN INMEDIATA

Contacto: Santiago Avila-Gomez, ALRB Secretario ejecutivo, (916) 224-3806

ALRB.Communications@alrb.ca.gov

Consejo de Relaciones Laborales Agrícolas hace el primer hallazgo de una organización laboral que no es de buena fe para los requisitos de paz laboral del cannabis

SACRAMENTO, Calif. – La Ley Laboral de California (ALRB) emitió su primera [decisión](#) sobre si una organización laboral es “de buena fe” por el propósito de la concesión de licencia de cannabis. El consejo encontró que Professional Technical Union, Local 33 (Pro-Tech 33) de hecho no era de buena fe según los requisitos del acuerdo de paz laboral del estado para obtener la licencia. La ALRB ha notificado al Departamento de Control de Cannabis (DCC) del Estado sobre la determinación. DCC notificará a todos los licenciarios que hayan firmado acuerdos de paz laboral con la misma entidad y ofrecerá a cada uno de esos licenciarios un período de tiempo razonable para llegar a un nuevo acuerdo de paz laboral con una organización laboral de buena fe.

Los titulares de licencias de cannabis deben cumplir con los requisitos del acuerdo de paz laboral, en lo cual el objetivo es garantizar que los trabajadores tengan la oportunidad de conocer sus derechos laborales y cómo ejercerlos. En 2022, la Legislatura autorizó a la ALRB a revisar e investigar quejas que alegan que una organización laboral que es parte de un acuerdo de paz laboral no es una organización laboral “de buena fe”.

Como se indica en la decisión de el consejo, “El objetivo de... [esta ley es]... no de vigilar a los sindicatos, sino de garantizar que los trabajadores de una industria emergente tengan acceso y medios disponibles para conocer y ejercer sus derechos laborales si así lo desean hacerlo. El daño real de los falsos acuerdos de paz laboral no es dar legitimidad a una organización laboral que no es de buena fe, sino privar a los trabajadores que pueden ser particularmente vulnerables a las prácticas de explotación de su derecho a ser, como mínimo, conscientes de sus derechos laborales”.

El 15 de marzo de 2023, la International Brotherhood of Teamsters (Teamsters) presentó una queja ante la ALRB alegando que Three Habitat Consulting Palm Springs LLC dba One Plant Palm Springs (Three Habitat) había llegado a un acuerdo de paz laboral con una empresa laboral e organización que no era de buena fe, Pro-Tech 33.



El 6 de julio de 2023, el consejo emitió una decisión que determinó que Pro-Tech 33, de hecho, no era de buena fe a los efectos de los requisitos de los acuerdos de paz laboral de MAUCRSA, lo que anuló inmediatamente el LPA entre Pro-Tech 33 y Three Habitat. Entre otros factores, el consejo se basó en la falta de contacto de Pro-Tech 33 con los empleados de Three Habitat; su falta de presencia visible y organización de actividades en California, incluida la falta de información y recursos disponibles para los empleados; y su rechazo a responder a ciertas consultas de el consejo como razones para su determinación.

Los titulares de licencias de cannabis pueden obtener más información sobre los requisitos del acuerdo de paz laboral estatal en el [sitio web](#) del Departamento de Control de Cannabis.

“Quejas sobre organizaciones laborales que no son de buena fe”

Cualquier empleado actual o anterior de un licenciatario de cannabis, así como cualquier organización laboral, puede presentar una queja ante la ALRB alegando que una organización con la que un licenciatario de cannabis ha llegado a un acuerdo de paz laboral no es una organización laboral de buena fe. Para presentar dicha queja, envíe un correo electrónico a LaborPeaceAgreementComplaints@alrb.ca.gov.

Denuncias sobre acuerdos de paz laboral

Cualquier empleado actual o anterior de un licenciatario de cannabis, así como cualquier organización laboral, puede presentar una queja ante la DCC con respecto al incumplimiento por parte del licenciatario de un acuerdo de paz laboral. Para presentar una queja de este tipo, envíe un correo electrónico a complaints@cannabis.ca.gov. Incluya la frase “LPA complaint” en la línea de asunto e incluya la mayor cantidad de documentación posible para respaldar su reclamo.

Información de antecedentes sobre la ALRB y la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas (ALRA)

La ALRB protege los derechos de los empleados agrícolas bajo la ALRA para participar en acciones colectivas, con o sin sindicato, para mejorar sus salarios y otros términos y condiciones de empleo. Los empleados agrícolas u otras personas que actúen en su nombre pueden presentar cargos por prácticas laborales injustas ante la ALRB si creen que se violaron sus derechos. Los empleadores agrícolas o los sindicatos también pueden presentar cargos por prácticas laborales desleales si creen que alguien se ha involucrado en una conducta ilegal. La violación de los requisitos del acuerdo de paz laboral por parte de un empleador de cannabis puede ser una práctica laboral injusta.

El ALRA se promulgó en 1975 para crear paz laboral en una de las industrias más grandes y críticas de California, la agricultura. La ALRA protege los derechos



organizativos de los empleados agrícolas y gobierna las relaciones laborales entre los empleadores agrícolas y las organizaciones laborales. La ALRA es generalmente análoga a la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y proporciona un marco para que los trabajadores se organicen y trabajen para su ayuda y protección mutua. Los trabajadores agrícolas están excluidos de la protección bajo la NLRA. La ALRB hace cumplir la ALRA.

Para más información sobre ALRB y ALRA está disponible en el [sitio web](#) de ALRB. Para obtener información sobre cómo presentar cargos por prácticas laborales injustas ante la ALRB, comuníquese con una de las [oficinas regionales](#) de la ALRB.
