

# LEY DE RELACIONES LABORALES AGRÍCOLAS

## CÓDIGO LABORAL SECCIÓN 1140-1166.3

### Según enmendada hasta el 1 de enero del 2004

1140. Esta parte será conocida y podrá hacerse referencia a ella con el nombre de Ley Alatorre-Zenovich-Dunlap-Berman de Relaciones Laborales Agrícolas de 1975 [Alatorre-Zenovich-Dunlap-Berman Agricultural Labor Relations Act of 1975].

1140.2. Mediante el presente documento, queda declarado que es política del estado de California alentar y proteger el derecho de los trabajadores agrícolas de gozar de plena libertad de asociación, auto organizarse y designar a representantes de sus propia elección, negociar las cláusulas y condiciones de su empleo y actuar libremente sin la interferencia, limitación o coerción de los empleadores laborales o sus agentes durante el proceso de designación de dichos representantes, la auto organización u otras actividades concertadas con el propósito de realizar negociaciones colectivas u ofrecer asistencia o protección mutua. Con este propósito, esta ley es adoptada para proteger legalmente los derechos de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas.

1140.4. Según se utilizan en esta ley:

(a) El término "agricultura" incluye todas las ramas de la labor agrícola, y entre otras cosas, incluye el cultivo y la labranza de la tierra, el negocio de la lechería, la producción, el cultivo y la cosecha de cualquier producto agrícola u hortícola (incluyendo los productos definidos como productos agrícolas en la Sección 1141j(g) del Título 12 del Código de los Estados Unidos), la ganadería, la apicultura y la crianza de animales para la explotación de su piel, o la crianza de aves de corral y cualquier otra actividad comercial (incluyendo cualquier actividad de ciencia o explotación forestal o maderera) llevada a cabo por un granjero o en una granja de manera incidental o de manera conjunta con dichas actividades de granja, incluyendo la preparación del producto para el mercado y su entrega a predios de almacenamiento o al mercado o a empresas encargadas de transportarlo al mercado.

(b) El término "trabajador agrícola" o "trabajador" significará una persona que trabaja en la agricultura, tal como se define dicho término en la subdivisión (a). Sin embargo, nada de lo que aparece en esta división será interpretado de manera tal que incluya a una persona diferente a los trabajadores que están excluidos de la cobertura de la Ley Nacional de Relaciones Laborales [National Labor Relations Act], según enmendada, por ser trabajadores agrícolas, según lo dispuesto por la Sección 2(3) de la Ley de Relaciones de Administración Laboral [Labor Management Relations Act] (Sección 152(3), Título 29, Código de los Estados Unidos), y la Sección 3(f) de la Ley de Estándares Laborales Justos [Fair Labor Standards Act] (Sección 203(f), Título 29, Código de los Estados Unidos).

Adicionalmente, nada de lo que aparece en esta ley será aplicable a, o será interpretado como aplicable a, un trabajador que realiza labores en una obra de construcción, alteración, pintura o reparación de un edificio, una estructura u otra obra (según se interpretan estos términos bajo la Sección

8(e) de la Ley de Relaciones de Administración Laboral, Código de los Estados Unidos, Sección 158(e)) o las actividades de explotación forestal o deforestación realizadas durante la preparación inicial de la tierra para las actividades agrícolas, o que se ocupa de nivelar el suelo o sólo realizar actividades de agrimensura para cualquiera de las actividades que se mencionan más arriba.

Según se utilizan en esta subdivisión, las palabras "nivelado del suelo" incluirán sólo las actividades de grandes movimientos de tierra que cambian el contorno del terreno, pero no incluirán la labranza o preparación de la tierra para el cultivo que se lleva a cabo anualmente o durante una estación determinada.

(c) El término "empleador agrícola" será liberalmente interpretado de manera de incluir a cualquier persona que actúe directa o indirectamente para proteger los intereses de un empleador en relación con un trabajador agrícola, y a cualquier agricultor individual, agricultor corporativo, agricultor cooperativo, asociación de cosecha, asociación de contratación, grupo de administración de tierras y cualquier asociación de personas o cooperativas que se dedican a la agricultura, e incluirá a cualquier persona que sea propietaria de, alquile o administre tierras utilizadas con fines agrícolas, pero excluirá a cualquier persona que provee trabajadores agrícolas a un empleador, cualquier contratista laboral agrícola, según se define en la Sección 1682, y cualquier persona que cumpla las funciones de un contratista laboral. El empleador que utiliza los servicios de dicho contratista laboral o persona será considerado el empleador para todo propósito en esta ley.

(d) El término "persona" significará uno o más individuos, corporaciones, sociedades, compañías de responsabilidad limitada, asociaciones, representantes legales, liquidadores en una bancarrota, receptores o cualquier otra entidad, empleador u organización laboral legal cuyos intereses sean afectados por el resultado de un procedimiento bajo esta ley.

(e) El término "representantes" incluye a cualquier individuo u organización laboral.

(f) El término "organización laboral" significa cualquier organización de cualquier tipo, o cualquier agencia o comité o plan de representación del trabajador en el que participan los trabajadores, y que existe, total o parcialmente, con el fin de negociar con los empleadores en lo relativo a las quejas por agravios, disputas laborales, salarios, tasas de pago, horarios de trabajo o condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas.

(g) El término "procedimientos laborales injustos" significa cualquier procedimiento laboral injusto especificado en el Capítulo 4 (comenzando con la Sección 1153) de esta ley.

(h) El término "disputa laboral" incluye cualquier polémica relacionada con las cláusulas o condiciones de empleo, o relacionada con la asociación o representación de las personas en la negociación, el establecimiento, mantenimiento, cambio o el intento de acordar cláusulas y condiciones de empleo, sin importar si las partes de la disputa están en la relación inmediata de empleador y trabajador.

(i) El término "junta" significa la Junta de Relaciones Laborales Agrícolas [Agricultural Labor Relations Board].

(j) El término "supervisor" significa cualquier individuo que, protegiendo los intereses del empleador, posee la autoridad necesaria para contratar, transferir, suspender, rehabilitar el empleo, ascender, despedir, asignar, recompensar o disciplinar a otros trabajadores, o la responsabilidad de dirigirlos o conciliar sus quejas o recomendar efectivamente dicha acción, si, en conexión con lo antedicho, el ejercicio de dicha autoridad no es meramente de naturaleza rutinaria o administrativa, sino que exige el uso del juicio independiente.

1141. (a) Mediante el presente documento queda establecida, dentro de la Agencia de Desarrollo Laboral y Destacamento de Trabajadores [Labor and Workforce Development Agency], la Junta de Relaciones Laborales Agrícolas [Agricultural Labor Relations Board], la cual contará con cinco miembros.

(b) Los miembros de la junta serán nombrados por el Gobernador con el asesoramiento y consentimiento del Senado. El plazo del cargo público de los miembros será de cinco años, y los plazos serán escalonados en intervalos de un año. Después de su nombramiento inicial, un miembro será nombrado para un plazo que terminará el 1 de enero de 1977, un miembro será nombrado para un plazo que terminará el 1 de enero de 1978, un miembro será nombrado para un plazo que terminará el 1 de enero de 1979, un miembro será nombrado para un plazo que terminará el 1 de enero de 1980 y un miembro será nombrado para un plazo que terminará el 1 de enero de 1981. Cualquier individuo que sea nombrado para cubrir una vacante dejada por un miembro permanecerá en el cargo sólo durante el plazo restante del miembro cuyo plazo él o ella está cubriendo. El Gobernador nombrará a un miembro para que funja como director de la junta. Cualquier miembro de la junta podrá ser removido por el Gobernador, tras su notificación y audiencia, por negligencia de sus deberes o un acto ilícito cometido en su cargo, pero no por ninguna otra causa.

1142. (a) Las oficinas centrales de la junta estarán ubicadas en Sacramento, pero dicha junta podrá reunirse y ejercer cualquier porción o la totalidad de sus poderes en cualquier otro lugar de California.

(b) Además de las oficinas principales en Sacramento, según dispone la subdivisión (a), la junta podrá establecer oficinas en cualquier otra ciudad según le parezca necesario. La junta podrá delegar al personal de estas oficinas los poderes que le parezcan apropiados para determinar la unidad apropiada para realizar negociaciones colectivas, investigar y realizar audiencias, determinar si existe un asunto relativo a la representación, dirigir una elección realizada mediante voto secreto de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo 5 (comenzando con la Sección 1156) y certificar los resultados de dicha elección, y para investigar, realizar audiencias y tomar decisiones relacionadas con los procedimientos laborales injustos. La junta podrá revisar cualquier medida tomada de acuerdo con la autoridad delegada bajo esta sección cuando una parte interesada presente a la junta una solicitud de revisión de dicha medida. A menos que la junta así lo ordene, una revisión de dicha naturaleza no podrá suspender ninguna medida tomada. Las actuaciones del completas consideradas por la junta durante la consideración o el accionamiento en base a cualquier solicitud o revisión de dicha naturaleza serán puestas a disposición de todas las partes antes de tal consideración o accionamiento, y los fallos o acciones de la junta basados en dichas actuaciones serán publicados como decisiones de la junta.

1142.5. (a) La junta tendrá, en sus oficinas principales, una línea telefónica disponible las 24 horas del día, siete días a la semana, con el fin de proveer a las personas interesadas información relativa a sus derechos y responsabilidades bajo esta ley, o para remitir a dichas personas a la agencia o entidad apropiada capacitada para ofrecer asesoramiento o asistencia con el fin de tratar cualquier situación que surja de una disputa laboral agrícola.

Con el fin de cumplir con sus responsabilidades bajo esta subdivisión, la junta podrá contratar un servicio de mensajería para recibir mensajes telefónicos durante los períodos en los cuales sus oficinas principales no están normalmente abiertas. Dichos mensajes serán transmitidos a la junta durante el siguiente día hábil, o en un momento anterior que la junta especifique, o a su representante designado lo antes que sea posible.

(b) Siempre que se presente una petición de elección en una unidad de negociación en la que la mayoría de los trabajadores está de huelga, los servicios necesarios y apropiados de la junta en la región donde se realizará la elección estarán disponibles para las partes involucradas las 24 horas del día hasta que se lleve a cabo la elección.

1143. En la fecha de cierre de cada año fiscal, la junta emitirá un informe escrito al poder legislativo y al Gobernador indicando en detalle los casos que ha conocido, las decisiones que ha tomado, los nombres, salarios y deberes de todos los empleados y oficiales empleados o bajo supervisión de la junta y una rendición de cuentas de todo el dinero que ha desembolsado.

1144. De tanto en tanto, la junta podrá crear, enmendar y/o rescindir, del modo indicado en el Capítulo 3.5 (comenzando con la Sección 11340) de la Parte 1 de la División 3 del Título 2 del Código de Gobierno, las reglas y los reglamentos que le parezcan necesarios para cumplir con sus deberes.

1144.5. (a) Sin embargo, la Sección 11425.10 del Código de Gobierno, Capítulo 4.5 (comenzando con la Sección 11400) de la Parte 1 de la División 3 del Título 2 del Código de Gobierno no es aplicable a un audiencia de la junta bajo esta ley, excepto cuando se realiza una audiencia para determinar una acusación de procedimiento laboral injusto.

(b) A pesar de las Secciones 11425.30 y 11430.10 del Código de Gobierno, en una audiencia para determinar una acusación de procedimiento laboral injusto, una persona que ha participado en una determinación de causa probable, en la protección de un derecho o satisfacción de una pretensión mediante una orden judicial u en otro tipo de protección o satisfacción de una pretensión antes de la audiencia, o en cualquier otra determinación preliminar equivalente en un procedimiento adjudicativo, podrá realizar la función de oficial que preside o supervisor del oficial que preside o podrá asistir o asesorar al oficial que preside en el mismo procedimiento.

1145. La junta podrá nombrar a un secretario ejecutivo y a los abogados, oficiales de audiencia, oficiales administrativos legales y otros empleados que de tanto en tanto considere necesarios para cumplir apropiadamente con sus deberes. Los abogados nombrados bajo esta sección podrán, a discreción

de la junta, aparecer en nombre de y representar a la junta en cualquier caso que se presente ante el tribunal. Todos los empleados nombrados por la junta cumplirán con sus deberes de una manera objetiva e imparcial, sin perjudicar a ninguna de las partes sujetas a la jurisdicción de la junta.

1146. La junta está autorizada a delegar a cualquier grupo de tres o más miembros de la junta cualquier y todo poder que pueda ejercer en sí misma. Un puesto vacante en la junta no limitará el derecho de los miembros restantes a ejercer todos los poderes de la junta, y en todo momento, tres miembros serán considerados quórum. Un puesto vacante será llenado del mismo modo que un nombramiento original.

1147. Cada miembro de la junta recibirá el salario dispuesto por el Capítulo 6 (comenzando con la Sección 11550) de la Parte 1 de la División 3 del Título 2 del Código de Gobierno.

1148. La junta seguirá todos los precedentes aplicables de la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas, según sea enmendada.

1149. Habrá un asesor jurídico general de la junta que será nombrado por el Gobernador, y dicho asesor quedará sujeto a ser confirmado por una mayoría del Senado, por un plazo de cuatro años. El asesor jurídico general tendrá el poder necesario para nombrar a los abogados, asistentes administrativos y otros empleados que sean necesarios para el ejercicio apropiado de sus deberes.

El asesor jurídico general de la junta se encargará de supervisar a todos los abogados empleados por la junta (que no sean oficiales administrativos legales y asistentes legales de los miembros de la junta), y a los oficiales y empleados en las oficinas regionales. Dicho asesor poseerá autoridad final, en nombre de la junta, en lo relativo a la investigación de acusaciones y la presentación de quejas bajo el Capítulo 6 (comenzando con la Sección 1160) de esta ley, y en lo relativo al procesamiento de dichas quejas ante la junta. El asesor general tendrá otros deberes según lo indique la junta o según lo disponga la ley. Todos los empleados nombrados por el asesor general realizarán sus deberes de una manera objetiva e imparcial, sin perjuicio hacia ninguna de las partes sujetas a la jurisdicción de la junta. Si llegase a haber una vacante en la oficina del asesor general, el Gobernador estará autorizado para nombrar al oficial o empleado que fungirá como asesor general durante dicha vacante, pero ninguna persona o personas nombradas ocuparán ese puesto (1) por más de 40 días cuando el poder legislativo esté en sesión a menos que se haya presentado al Senado una nominación para cubrir dicha vacante ó (2) después de la suspensión indefinida de la sesión del Senado en la que se presentó la nominación.

1150. Cada miembro de la junta y el asesor general de la junta serán elegibles para ser nombrados nuevamente, y ninguno de ellos participará en otro tipo de negocio, vocación o empleo.

1151. Para los fines de todas las audiencias e investigaciones, que, según la opinión de la junta, sean necesarias y apropiadas para ejercer los poderes

otorgados a la junta por los Capítulos 5 (comenzando con la Sección 1156) y 6 (comenzando con la Sección 1160) de esta ley:

(a) Con el propósito de examinarla y con derecho a copiarla, la junta, o sus agentes o agencias debidamente autorizados, tendrán acceso a cualquier evidencia de cualquier persona que esté siendo investigada o encausada en relación con un asunto que esté bajo investigación o esté siendo cuestionado. Los miembros de la junta o sus personas designadas o agentes debidamente autorizados tendrán el derecho de ingresar libremente a todos los lugares de trabajo. Al presentar cualquier parte participante de dicho procedimiento una solicitud, la junta, o cualquier miembro de la misma, emitirá a dicha parte órdenes de comparecer exigiendo la asistencia y testimonio de testigos o la producción de cualquier evidencia relacionada a dicho procedimiento o a la investigación que se solicite en dicha aplicación. Dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la orden de comparecer a cualquier persona exigiendo la producción de cualquier evidencia en su posesión o bajo su control, dicha persona podrá solicitarle a la junta que revoque la orden, y la junta revocará dicha orden si en su opinión la evidencia que se exige presentar no está relacionada con ningún asunto bajo investigación ni con cualquier asunto en cuestión en dicho procedimiento, o si, en su opinión, dicha orden no describe con suficiente detalle la evidencia cuya presentación se requiere. Cualquier miembro de la junta, o cualquier agente o agencia designado por la junta para dichos fines, podrá tomar juramento y declaraciones formales y solemnes, interrogar a testigos y recibir evidencia. Dichas asistencia de los testigos y producción de evidencia podrán ser exigidas en cualquier lugar del estado en cualquier lugar de audiencia designado.

(b) Cuando la junta así lo solicite, en caso de rebeldía o negativa a obedecer una orden presentada a cualquier persona, cualquier tribunal superior de cualquier condado, dentro de la jurisdicción en la que se está realizando la investigación, o dentro de la jurisdicción en la que la persona que supuestamente es culpable de rebeldía o negativa a obedecer es encontrada o reside o realiza transacciones comerciales, tendrá jurisdicción para emitir una orden a dicha persona exigiendo que dicha persona comparezca ante el tribunal, sus miembros, su agente o agencia para presentar evidencia si así se le ordena, o para dar testimonio relativo al asunto bajo investigación o que está siendo cuestionado. Cualquier incumplimiento de dicha orden del tribunal podrá ser castigado por dicho tribunal como desacato de dicho tribunal.

1151.2. (a) Ninguna persona será excusada de asistir o dar testimonio o de presentar libros, registros, correspondencia, documentos u otra evidencia de acuerdo a lo exigido en una orden de la junta porque dicho testimonio o evidencia exigidos puedan incriminarla o dejarla sujeta a una pena o multa. Sin embargo, ningún individuo será encausado o sujeto a una pena o multa por, o a causa de, una transacción, un asunto o una cosa que se vio obligada a hacer después de haber reclamado el privilegio que lo protege de la auto incriminación, al atestiguar o producir evidencia, excepto que dicho individuo que atestigua no quedará exento de ser encausado y penado por un perjurio cometido al dar dicho testimonio.

(b) Ningún individuo recibirá inmunidad bajo la subdivisión (a) a menos que, por lo menos 10 días calendarios antes del hecho, la junta haya entregado una notificación escrita por correo registrado al fiscal de distrito de cada condado que pueda tener motivo razonable para presentar una

objeción al otorgamiento de la inmunidad. Dicha notificación especificará el asunto a ser investigado y para el cual se otorgará inmunidad a las respuestas del testigo.

La junta no otorgará inmunidad en ningún caso en el que descubra que un fiscal de distrito posee motivos razonables para presentar una objeción al otorgamiento de inmunidad, teniendo en cuenta que la junta podrá hacer caso omiso de las objeciones que no vienen acompañadas de la declaración del fiscal de distrito indicando que él o ella está familiarizado con la notificación y estableciendo los motivos por los cuales se opone a dicho otorgamiento de inmunidad.

1151.3. Toda parte tendrá derecho a aparecer en cualquier audiencia en persona, representado por un abogado o por otro representante.

1151.4. (a) Las quejas, órdenes y otros procesos y papeles de la junta, sus miembros, agentes o agencias podrán ser entregados en persona o por correo registrado o por telégrafo, o dejando una copia del documento en la oficina principal o lugar de negocios de la persona a la cual se le debe presentar el documento u orden. El regreso verificado del individuo que presenta el documento u orden estableciendo la modalidad de dicha entrega será comprobante de entrega, y la devolución de un recibo del correo o del telégrafo, cuando el documento u orden sea enviado por correo registrado o telégrafo según se dispone en esta subdivisión, será comprobante de entrega de dicho documento u orden. Los testigos que son llamados a comparecer ante la junta, sus miembros, agentes o agencias recibirán el mismo pago de tarifas y millaje que el que se paga a los testigos en los tribunales del estado, y los testigos que dan declaraciones juradas y las personas que toman dichas declaraciones tendrán derecho a recibir las mismas tarifas que las que se pagan por servicios similares en los tribunales del estado.

(b) Todos los documentos de cualquier tribunal al cual se pueda presentar una solicitud bajo esta ley podrán ser entregados en el condado donde reside o puede encontrarse al demandado u a otra persona a la cual debe entregársele un documento u orden.

1151.5. Cuando la junta así lo solicite, los departamentos y agencias del estado proveerán a la junta todos los registros, documentos e información que estén en su posesión, y que no estén de algún otro modo protegidos por ley, relativos a cualquier asunto que sea presentado ante la junta.

1151.6. Toda persona que intencionalmente se resista, prevenga, impida o interfiera con cualquier miembro de la junta o cualquiera de sus agentes o agencias en la realización de sus deberes de acuerdo con esta ley será culpable de un delito menor y será castigada mediante la imposición de una multa que no excederá los cinco mil (\$5000) dólares.

1152. Los trabajadores tendrán derecho a auto organizarse, a formar, unirse o asistir a organizaciones laborales, a negociar colectivamente a través de representantes de su propia selección y a participar en otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente o participar en cualquier asistencia o protección mutua, y también tendrán derecho a

abstenerse de cualquier y toda actividad de dicha naturaleza, excepto en la medida que dicho derecho pueda ser afectado por un acuerdo que exige ser miembro de una organización laboral como condición para seguir siendo empleado según lo autoriza la subdivisión (c) de la Sección 1153.

1153. Se considerará que un empleador agrícola ha participado en un procedimiento laboral injusto cuando dicho empleador participa en cualquiera de las siguientes actividades:

(a) Interfiere, limita o coerce a los trabajadores agrícolas en el ejercicio de sus derechos garantizados en la Sección 1152.

(b) Domina o interfiere con la formación o administración de cualquier organización laboral o contribuye financieramente o brinda cualquier otro tipo de apoyo a dicha organización laboral. Sin embargo, según las reglas y los reglamentos que pueda crear o publicar la junta de acuerdo a la Sección 1144, no se le prohibirá a un empleador agrícola que permita que los trabajadores agrícolas se reúnan con él durante el horario de trabajo sin perder horas de trabajo ni paga.

(c) Discrimina en relación a la contratación o el término de empleo, o en lo relativo a cualquier cláusula o condición de empleo, con el fin de alentar o desalentar la membresía en cualquier organización laboral.

Nada de lo que aparece en esta ley, ni en ningún otro estatuto de este estado, impedirá que un empleador agrícola celebre un acuerdo con una organización laboral (que no sea establecido, mantenido o asistido por ninguna acción definida en esta sección como un procedimiento laboral injusto) para exigir como condición de empleo que el trabajador sea miembro de la organización laboral en la fecha o después de la fecha del quinto día siguiente al inicio de su empleo, o la fecha de vigencia de dicho acuerdo, la que ocurra después, si dicha organización laboral es el representante de los trabajadores agrícolas según lo dispone la Sección 1156 en la unidad de negociación apropiada cubierta por dicho acuerdo. A ningún trabajador que se le haya exigido pagar una cuota a una organización laboral por estar empleado como trabajador agrícola durante cualquier mes calendario se le exigirá pagar una cuota a otra organización laboral por haber realizado un trabajo similar durante dicho mes. Para los fines de este capítulo, la membresía significará la satisfacción de todas las cláusulas y condiciones razonables aplicables uniformemente a los otros miembros que cumplen regularmente con sus obligaciones; siempre que dicha membresía no sea negada ni finiquitada, excepto de acuerdo a la constitución o los estatutos que otorgan derechos totales y justos de libre expresión, reunión y privilegios equitativos de votación y membresía para todos los miembros, y que contenga los procedimientos adecuados para garantizar el debido proceso a todos los miembros y solicitantes de membresía.

(d) Despide o de otra manera discrimina contra un trabajador agrícola porque ha presentado cargos o dado testimonio según lo estipulado en esta ley.

(e) Se niega a negociar colectivamente de buena fe con organizaciones laborales certificadas de acuerdo a lo dispuesto por el Capítulo 5 (comenzando con la Sección 1156) de esta ley.



(f) Reconoce, negocia con o firma un acuerdo de negociación colectiva con cualquier organización laboral que no ha sido certificada de acuerdo a las disposiciones de esta ley.

1154. Se considerará que un acto es un procedimiento laboral injusto por parte de una organización laboral o sus agentes si los mismos hacen lo siguiente:

(a) Limitan o coercen:

(1) a los trabajadores agrícolas en el ejercicio de los derechos que les garantiza la Sección 1152. Este párrafo no limitará el derecho de una organización laboral a crear sus propias reglas en lo relativo a la adquisición o el mantenimiento de la membresía en la misma.

(2) a un empleador agrícola en la selección de sus representantes para el propósito de negociar colectivamente o conciliar las quejas.

(b) Hace o intenta hacer que un empleador agrícola discrimine contra un trabajador violando la subdivisión (c) de la Sección 1153, o que discrimine contra un trabajador al cual se le ha negado o finiquitado la membresía en dicha organización laboral por razones diferentes al incumplimiento de los requisitos de la membresía especificados en la subdivisión (c) de la Sección 1153.

(c) Se niega a negociar colectivamente de buena fe con un empleador agrícola, siempre que sea el representante de sus trabajadores de acuerdo con lo dispuesto por el Capítulo 5 (comenzando con la Sección 1156) de esta ley.

(d) Hace cualquiera de lo siguiente: (i) Participa en, o alienta o incita a cualquier individuo empleado por cualquier persona a participar en una huelga o una negativa en el curso de su empleo de usar, fabricar, procesar, transportar o de otra manera manejar o trabajar con cualquier tipo de mercadería, artículo, material o producto, o proveer cualquier servicio; o (ii) amenaza, coerce o limita a cualquier persona; cuando en cualquiera de los dos casos, (i) o (ii), el propósito de hacerlo es cualquiera de lo siguiente:

(1) Obligar a o exigir a cualquier empleador o persona que trabaja por su cuenta a que se una a cualquier organización laboral o de empleadores o a celebrar cualquier acuerdo que esté prohibido por la Sección 1154.5.

(2) Obligar a o exigir a cualquier persona que deje de usar, vender, transportar o de otro modo relacionarse con los productos de cualquier otro productor, procesador o fabricante, o que deje de hacer negocios con cualquier otra persona, u obligar o exigir a cualquier otro empleador a reconocer o a negociar con una organización laboral tomándola como representante de sus trabajadores a menos que dicha organización laboral haya sido certificada para ser la representante de dichos trabajadores. Nada de lo que contiene este párrafo será interpretado de manera de hacer que una huelga o un piqueteo principal sea considerado ilícito, cuando no es ilícito por otra razón.

(3) Obligar a o exigir a cualquier empleador que reconozca o negocie con una organización laboral específica en calidad de representante de sus trabajadores agrícolas si otra organización laboral ha sido certificada como

representante de dichos trabajadores según lo dispuesto por el Capítulo 5 (comenzando con la Sección 1156) de esta ley.

(4) Obligar a o exigir a cualquier empleador que asigne una labor específica a los trabajadores en una organización laboral específica o en una ocupación, un oficio o una clase específica, a menos que dicho empleador no esté cumpliendo con una orden o certificación de la junta que determina al representante de negociación para los empleados que realizan dicho trabajo.

Nada de lo que contiene esta subdivisión (d) será interpretado de manera que prohíba la publicidad, incluyendo el piqueteo con el fin de notificar verazmente al público, incluyendo a los consumidores, que un producto o productos o ingredientes de los mismos son producidos por un empleador agrícola con el que la organización laboral tiene una disputa principal y que son distribuidos por otro empleador, siempre que dicha publicidad no tenga el efecto de incentivar a cualquier individuo empleado por cualquier persona que no es el empleador principal a que en el curso de su empleo se niegue a recoger, entregar o transportar cualquier mercadería, o a proveer cualquier servicio en el establecimiento del empleador que realiza dicha distribución, y siempre que dicha publicidad no tenga el efecto de solicitar al público que deje de comprar los productos de tal otro empleador.

Sin embargo, la publicidad que incluye el piqueteo y tiene el efecto de solicitar al público que deje de comprar los productos de tal otro empleador será permitida sólo si la organización laboral está certificada en la actualidad para ser el representante de los empleados del empleador principal.

Adicionalmente, la publicidad que no consiste en piqueteo, pero incluye la pacífica distribución de material impreso que tiene el efecto de solicitar al público que deje de comprar los productos de tal otro empleador será permitida sólo si la organización laboral no ha perdido una elección entre los empleados del empleador principal dentro del período de doce meses anteriores y ninguna otra organización laboral está certificada en la actualidad para actuar como representante de los empleados del empleador principal.

Nada de lo que contiene esta subdivisión (d) será interpretado de manera que se prohíba la publicidad, incluyendo el piqueteo, que no pueda ser prohibido según lo disponen la Constitución de los Estados Unidos y la Constitución de California.

Adicionalmente, nada de lo que aparece en esta subdivisión (d) será interpretado de manera de hacerlo aplicable a cualquier organización laboral en su representación de trabajadores que no son trabajadores agrícolas. Cualquier organización laboral de dicha naturaleza continuará siendo gobernada en sus actividades intraestatales para los trabajadores no agrícolas por la Sección 923 y los precedentes judiciales aplicables.

(e) Exige a los empleados cubiertos por un acuerdo autorizado bajo la subdivisión (c) de la Sección 1153, como condición anterior a convertirse en miembro de dicha organización, el pago de una tarifa que, en opinión de la junta, es de un monto excesivo y discriminatorio en todas las circunstancias. Para tomar dicha decisión, la junta considerará, entre otros factores relevantes, los procedimientos y las costumbres de las organizaciones laborales en la industria de la agricultura y los salarios que se les pagan en la actualidad a los trabajadores afectados.

(f) Causa o intenta causar que un empleador agrícola pague o entregue, o acepte pagar o entregar, cualquier suma de dinero u otro objeto de valor, como exacción, por servicios que no son dados o no han de ser dados.

(g) Piquetea o causa que se realice un piqueteo, o amenaza con un piqueteo o con causar un piqueteo a un empleador cuando el propósito de dicha acción es ya sea obligar o exigir a un empleador que reconozca o negocie con una organización laboral en calidad de representante de sus trabajadores, o forzar o exigir a los trabajadores de un empleador a que acepten o seleccionen a dicha organización laboral para actuar como su representante de negociación colectiva, a menos que dicha organización laboral esté certificada en la actualidad para ser el representante de dichos trabajadores, en cualquiera de los siguientes casos:

(1) Cuando el empleador ha reconocido legalmente, de acuerdo con esta ley, a cualquier otra organización laboral y no se pueda cuestionar la representación de manera apropiada bajo la Sección 1156.3.

(2) Cuando, dentro de los 12 meses anteriores, se ha realizado una elección válida bajo el Capítulo 5 (comenzando con la Sección 1156) de esta ley.

Nada de lo que aparece en esta subdivisión será interpretado de manera tal que prohíba el piqueteo u otros tipos de publicidad realizados con el fin de notificar verazmente al público (incluyendo a los consumidores) que un empleador no emplea a miembros de, ni posee un contrato con, una organización laboral, a menos que uno de los efectos de dicho piqueteo sea incitar a cualquier individuo empleado por cualquier otra persona en el curso de su empleo, a no levantar, entregar o transportar cualquier mercadería o no realizar cualquier servicio.

Nada de lo que aparece en esta subdivisión (g) será interpretado de manera tal que permita cualquier acto que de otro modo sería considerado un procedimiento laboral injusto bajo esta sección.

(h) Piquetea o causa que se realice un piqueteo, o amenaza con piquetear o causar que se realice un piqueteo contra cualquier empleador, cuando el propósito de dichos actos es forzar o exigir a un empleador que reconozca o negocie con la organización laboral en calidad de representante de sus trabajadores, a menos que dicha organización laboral esté certificada en la actualidad para actuar como representante de negociación colectiva de dichos trabajadores.

(i) Nada de lo que contiene esta sección será interpretado de manera de hacer ilegal que una persona diferente de su propio empleador se niegue a ingresar al predio de cualquier empleador agrícola si los trabajadores de dicho empleador están realizando una huelga ratificada o aprobada por un representante de dichos trabajadores y que dicho empleador debe reconocer bajo esta ley.

1154.5. Será considerado un procedimiento laboral injusto que cualquier organización laboral que representa a los trabajadores de un empleador y dicho empleador celebren cualquier contrato o acuerdo, expreso o implícito, mediante el cual dicho empleador deja de o se abstiene de, o acuerda dejar de o abstenerse de, manejar, utilizar, vender, transportar o de otro modo

comerciar con cualquiera de los productos de otro empleador, o acuerda dejar de interactuar comercialmente con cualquier otra persona, y cualquier contrato o acuerdo celebrado anteriormente o posteriormente que contenga un acuerdo de dicha naturaleza será, en ese sentido, no imponible y nulo. Nada de lo que aparece en esta sección será aplicable a un acuerdo entre una organización laboral y un empleador relacionado con un proveedor de un ingrediente o ingredientes que son integrados a un producto producido o distribuido por dicho empleador cuando la organización laboral esté certificada para actuar como representante de los trabajadores de dicho proveedor, pero no hay ningún acuerdo de negociación colectiva vigente entre dicho proveedor y dicha organización laboral. Adicionalmente, nada de lo que aparece en esta sección será aplicable a un acuerdo entre una organización laboral y un empleador agrícola relacionado a la contratación o subcontratación de labores a ser realizadas en el predio de la granja y actividades relacionadas. Nada de lo que aparece en esta ley prohibirá la imposición de un acuerdo que cae dentro de las excepciones que anteceden.

Adicionalmente, nada de lo que contiene esta sección será interpretado como aplicable a ninguna organización laboral en lo relativo a su representación de trabajadores que no son trabajadores agrícolas. Cualquier organización laboral de dicha naturaleza continuará siendo gobernada en sus actividades intraestatales para trabajadores no agrícolas por la Sección 923 y sus precedentes judiciales aplicables.

1154.6. Será considerado un procedimiento laboral injusto que un empleador u organización laboral, o sus agentes, intencionalmente consigan o contraten a personas para que se conviertan en trabajadores con el propósito principal de votar en una elección.

1155. La expresión de puntos de vista, alegatos u opiniones, o la diseminación de los mismos, ya sea de manera escrita, impresa, gráfica o visual no será evidencia de un procedimiento laboral injusto bajo las disposiciones de esta ley, si dichas expresiones no contienen ninguna amenaza de represalia o uso de fuerza, ni ninguna promesa de beneficio.

1155.2. (a) Para los fines de esta ley, negociar colectivamente de buena fe significa cumplir con la obligación mutua del empleador agrícola y el representante de los trabajadores agrícolas de reunirse en momentos razonables para dialogar de buena fe sobre temas relacionados con los salarios, horarios de trabajo y otras cláusulas y condiciones de empleo, o negociar un acuerdo, o cualquier cuestión que surja de un acuerdo, y celebrar un contrato escrito que incorpore cualquier acuerdo al cual se llegue si es solicitado por cualquiera de las partes, pero dicha obligación no compele a ninguna de las partes a aceptar una propuesta ni exige una concesión de ninguna de las partes.

(b) Mediante la presentación por parte de cualquier persona de una solicitud no antes del nonagésimo día ni después del sexagésimo día anterior al vencimiento del período de 12 meses siguiente a la certificación inicial, la junta determinará si un empleador ha negociado de buena fe con la organización laboral certificada en la actualidad. Si la junta decide que el empleador no ha negociado de buena fe, podrá extender la certificación por un período de hasta un año adicional, vigente inmediatamente a partir del

vencimiento del período de 12 meses previo siguiente a la certificación inicial.

1155.3. (a) Donde exista un contrato de negociación colectiva vigente que cubre a trabajadores agrícolas, el deber de negociar colectivamente también significará que ninguna de las partes de dicho contrato podrá finiquitar ni modificar dicho contrato, a menos que la parte que desee dicha terminación o modificación haga todo lo siguiente:

(1) Entregue una notificación escrita a la otra parte del contrato indicando la terminación o modificación propuesta no menos de 60 días antes de la fecha de vencimiento de dicho contrato, o, en caso que dicho contrato no contenga una fecha de vencimiento, 60 días antes del momento en el que se propone llevar a cabo dicha terminación o modificación.

(2) Ofrezca reunirse y dialogar con la otra parte con el fin de negociar un nuevo contrato o un contrato que contiene las modificaciones propuestas.

(3) Notifique al Servicio de Conciliación [Conciliation Service] del estado de California, dentro de los 30 días siguientes a la notificación de la existencia de una disputa, siempre que no se haya llegado a ningún acuerdo antes de esa fecha.

(4) Continúe cumpliendo total y completamente, sin recurrir a una huelga o paro patronal, todas las cláusulas y condiciones del contrato existente, por un período de 60 días después de la entrega de dicha notificación, o hasta la fecha de vencimiento de dicho contrato, lo que ocurra después.

(b) Los deberes impuestos sobre los empleadores agrícolas y las organizaciones laborales por los párrafos (2), (3) y (4) de la subdivisión (a) se volverán inaplicables en el momento de llevarse a cabo una certificación de intervención de la junta que reemplaza a la organización laboral o al individuo que es parte del contrato, o si la organización laboral o el individuo ha dejado de ser el representante de los trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto por el Capítulo 5 (comenzando con la Sección 1156) de esta ley, y los deberes impuestos de ese modo no serán interpretados de manera de exigir a ninguna de las partes hablar sobre o aceptar ninguna modificación de las cláusulas y condiciones que contiene un contrato por un período fijo, si dichas modificaciones han de entrar en vigencia antes de que dichas cláusulas y condiciones puedan ser reabiertas bajo las disposiciones del contrato. Cualquier trabajador agrícola que participe en una huelga dentro del período de 60 días que se especifica en esta sección perderá su categoría de trabajador agrícola del empleador agrícola involucrado en la disputa laboral específica, para fines de la Sección 1153 a 1154 inclusive, y los Capítulos 5 (comenzando con la Sección 1156) y 6 (comenzando con la Sección 1160) de esta ley, pero dicha pérdida de categoría de dicho trabajador terminará si y cuando sea nuevamente contratado por dicho empleador.

1155.4. Será ilícito que cualquier empleador agrícola, o asociación de empleadores agrícolas, o cualquier persona que actúe en calidad de experto en relaciones laborales, asesor o consultor de un empleado agrícola o que actúe con el fin de proteger los intereses de un empleador agrícola, pague, preste o entregue cualquier monto de dinero u otro objeto de valor a cualquiera de los siguientes:

(a) Cualquier representante de cualquiera de sus trabajadores agrícolas.

(b) Cualquier organización laboral agrícola, o cualquier oficial o empleado de dicha organización, que representa, busca representar o admite como miembros a cualquiera de los trabajadores agrícolas de dicho empleador.

(c) Cualquier trabajador o grupo o comité de trabajadores de dicho empleador un monto superior al de su compensación normal con el fin de causar que dicho trabajador o grupo o comité influya directa o indirectamente a cualquier otro trabajador que ejerce su derecho de organizarse y negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección.

(d) Cualquier oficial o empleado de una organización laboral con el fin de influenciarlo en relación a cualquiera de sus actos, decisiones o deberes como representante de trabajadores agrícolas o como oficial o empleado de dicha organización laboral.

1155.5. Será ilícito que cualquier persona solicite, exija, reciba o acepte, o acuerde recibir o aceptar, cualquier pago, préstamo o entrega de cualquier monto de dinero u otro objeto de valor que esté prohibido por la Sección 1155.4.

1155.6. Nada de lo que aparece en la Sección 1155.4 ó 1155.5 será aplicable a ningún asunto expuesto en la subdivisión (c) de la Sección 186 del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

1155.7. Nada de lo que contiene este capítulo será interpretado como aplicable a ninguna organización laboral en lo relativo a su representación de trabajadores que no son trabajadores agrícolas. Cualquier organización laboral de dicha naturaleza continuará siendo gobernada en sus actividades intraestatales para trabajadores no agrícolas por la Sección 923 y sus precedentes judiciales aplicables.

1156. Los representantes designados o seleccionados mediante una votación secreta con el fin de negociar colectivamente por la mayoría de los trabajadores agrícolas en la unidad de negociación serán los representantes exclusivos de todos los trabajadores agrícolas en dicha unidad encargados de negociar colectivamente los asuntos relacionados con las tasas de pago, los salarios, los horarios de trabajo o las otras condiciones de empleo. Cualquier trabajador agrícola o grupo de trabajadores agrícolas tendrá el derecho de presentar quejas a su empleador agrícola en cualquier momento y que dichas quejas sean conciliadas, sin la intervención del representante de negociación, siempre que dicha conciliación no contradiga las cláusulas de un contrato acuerdo de negociación colectiva vigente, si se le ha dado al representante de negociación la oportunidad de estar presente en dicha conciliación.

1156.2. La unidad de negociación estará compuesta por todos los trabajadores agrícolas de un empleador. Si los trabajadores agrícolas del empleador están empleados en dos o más áreas geográficas no contiguas, la junta determinará

la unidad o unidades apropiadas de trabajadores agrícolas a ser utilizadas para realizar votaciones secretas.

1156.3. (a) Una petición que sea firmada, o acompañada por tarjetas de autorización firmadas, por la mayoría de los trabajadores empleados en la actualidad y que conforman la unidad de negociación podrá ser presentada de acuerdo con las reglas y los reglamentos según lo dispuesto por la junta, por un trabajador agrícola o un grupo de trabajadores agrícolas, o por cualquier individuo u organización laboral que actúe en nombre de los trabajadores agrícolas alegando lo siguiente:

(1) Que la cantidad de trabajadores agrícolas que están empleados en la actualidad por el empleador nombrado en la solicitud, según ha sido determinado por su nómina de pagos inmediatamente antes de la presentación de la petición, no es menor al 50 por ciento de su contratación agrícola pico para el año calendario actual.

(2) Que no se ha realizado ninguna elección válida de acuerdo con esta sección entre los trabajadores agrícolas del empleador nombrado en la petición durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la presentación de la petición.

(3) Que ninguna organización laboral está certificada en la actualidad para ser representante exclusivo de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas del empleador nombrado en la petición.

(4) Que la petición no está impedida por un acuerdo de negociación colectiva existente.

Al recibir dicha petición firmada, la junta investigará inmediatamente dicha petición, y, si la junta posee un motivo razonable para creer que existe una cuestión de buena fe relacionada con la representación, ordenará la realización de una elección mediante votación secreta, luego de la notificación debida a todas las partes interesadas y dentro de un plazo máximo de siete días a partir de la presentación de la petición. Si en el momento de la presentación de la petición de elección la mayoría de los trabajadores de una unidad de negociación están participando en una huelga, la junta intentará, con la diligencia debida, realizar una elección mediante votación secreta dentro de las 48 horas siguientes a la presentación de dicha petición. La realización de elecciones en circunstancias de huelga tendrá prioridad sobre la realización de otras elecciones mediante votación secreta.

La junta proveerá durante cualquier elección bajo este capítulo boletas de votación impresas en inglés y español. La junta también podrá proveer en cualquier elección de dicha naturaleza boletas de votación impresas en cualquier otro idioma que sea solicitado por una organización laboral agrícola, o por un trabajador agrícola elegible para votar bajo esta ley. Todas las boletas de votación, excepto las boletas de las votaciones de desempate en las que hay que elegir entre dos o más organizaciones laborales, proveerán al trabajador la oportunidad de votar contra la representación de una organización laboral suministrando un espacio apropiado designado "Ninguna organización laboral".

(b) Cualquier organización laboral tendrá derecho de aparecer en la boleta de votación si presenta tarjetas de autorización firmadas mediante por lo

menos el 20 por ciento de los trabajadores de la unidad de negociación por lo menos 24 horas antes de la elección.

(c) Dentro de los cinco días siguientes a una elección, cualquier persona podrá presentar ante la junta una petición firmada indicando que los alegatos incluidos en la petición presentada de acuerdo a la subdivisión (a) son incorrectos, que la junta determinó el alcance geográfico de la unidad de negociación de manera incorrecta o que no está de acuerdo con el modo en que se realizó la elección o que la manera en la que se realizó la elección afectó los resultados de la misma.

Al recibir una petición bajo esta subdivisión, la junta, tras la notificación debida, realizará una audiencia para determinar si la elección será certificada. Tal audiencia podrá ser realizada por un oficial o empleado de una oficina regional de la junta. Dicho oficial o empleado no hará ninguna recomendación en relación a la audiencia. Si la junta decide, basándose en las actuaciones de dicha audiencia, que cualquiera de las aseveraciones realizadas en la petición presentada de acuerdo a esta subdivisión es correcta, o que la elección no fue realizada apropiadamente, o que existieron comportamientos ilícitos que afectaron el resultado de la elección, la junta podrá negarse a certificar la elección. La junta certificará la elección a menos que decida que existen fundamentos suficientes para negarse a hacerlo.

(d) Si no se presenta ninguna petición de acuerdo a la subdivisión (c) dentro de los cinco días siguientes a la elección, la junta certificará la elección.

(e) La junta retirará la certificación de una organización laboral si la Comisión de Oportunidad de Empleo Igualitaria de los Estados Unidos [United States Equal Employment Opportunity Commission] determina, de acuerdo a la Sección 2000(e)(5) del Título 42 del Código de los Estados Unidos, que, durante el período de la certificación presente de dicha organización laboral, la misma participó en discriminación basada en razones de raza, origen nacional, religión, género o cualquier otra clasificación arbitraria o injusta que viola el Subcapítulo VI del Capítulo 21 del Título 42 del Código de los Estados Unidos.

1156.4. Reconociendo que la agricultura es una ocupación que varía según la temporada para la mayoría de los trabajadores agrícolas, y deseando proveer el mayor alcance para permitir a los trabajadores el goce de los derechos incluidos en esta ley, la junta no considerará que una petición de representación o una petición de retirar una certificación ha sido presentada oportunamente a menos que la nómina de pagos del empleador refleje el 50 por ciento de la contratación agrícola pico para dicho empleador para el año calendario en curso y para el período de la nómina de pagos inmediatamente anterior a la presentación de la petición.

En relación a este asunto, la contratación agrícola pico de la temporada anterior no será en sí misma fundamento suficiente para determinar la contratación agrícola pico, sino que la junta calculará la contratación agrícola pico basándose en la cantidad de acres y estadísticas de cosecha aplicadas de manera uniforme en todo el estado de California y en todos los otros datos relevantes.



1156.5. La junta no ordenará una elección en ninguna unidad de negociación en la que se ha realizado una elección válida durante el periodo de 12 meses inmediatamente anterior.

1156.6. La junta no ordenará una elección en ninguna unidad de negociación que está representada por una organización laboral que ha sido certificada dentro del periodo de 12 meses inmediatamente anterior o cuya certificación ha sido extendida de acuerdo a la subdivisión (b) de la Sección 1155.2.

1156.7. (a) Ningún acuerdo de negociación colectiva firmado antes de la fecha de vigencia de este capítulo impedirá una petición de elección.

(b) Un acuerdo de negociación colectiva celebrado por un empleador y una organización laboral certificada como representante exclusivo de negociación colectiva de los trabajadores de dicho empleador de acuerdo a lo dispuesto por este capítulo impedirá el otorgamiento de una petición de elección entre dichos trabajadores durante el plazo de vigencia del acuerdo, pero en ningún caso dicho impedimento excederá los tres años, siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

(1) El acuerdo ha sido realizado por escrito y ha sido firmado por todas las partes del mismo.

(2) El acuerdo incorpora las cláusulas y condiciones de empleo relevantes para dichos trabajadores.

(c) Si un trabajador o grupo de trabajadores presenta a la junta una solicitud firmada por el 30 por ciento o más de los trabajadores agrícolas en una unidad de negociación representada por una organización laboral certificada que es una de las partes de un acuerdo de negociación colectiva válido solicitando que se le retire la certificación a dicha organización laboral, la junta realizará una elección mediante voto secreto, de acuerdo a las disposiciones aplicables de este capítulo y certificará el resultado a dicha organización laboral y empleador.

Sin embargo, dicha petición no será considerada oportuna a menos que sea presentada durante el año anterior al vencimiento de un acuerdo de negociación colectiva que de otro modo impediría la realización de una elección, y a menos que la cantidad de trabajadores agrícolas no sea menor al 50 por ciento de la contratación agrícola pico del empleador para el año calendario en curso.

(d) Si un trabajador agrícola o grupo de trabajadores agrícolas, o cualquier individuo u organización laboral que actúa en nombre de dicho trabajador o trabajadores presenta a la junta una petición firmada, acompañada por tarjetas de autorización firmadas por la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación apropiada, y alegando el cumplimiento de todas las condiciones de los párrafos (1), (2) y (3), inmediatamente la junta investigará dicha petición y, si tiene motivo razonable para creer que existe una cuestión de buena fe relacionada con la representación, ordenará la realización de una elección mediante voto secreto de acuerdo a las disposiciones aplicables de este capítulo:

(1) Que la cantidad de trabajadores agrícolas empleados en la actualidad por el empleado nombrado en la petición, según quede determinado por su nómina de pagos para el período inmediatamente anterior a la presentación de la petición, no sea menor al 50 por ciento de su contratación agrícola pico para el año calendario actual.

(2) Que no se haya realizado ninguna elección válida de acuerdo a esta sección entre los trabajadores agrícolas del empleador nombrado en la petición dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores a la presentación de dicha petición.

(3) Que una organización laboral, certificada para una unidad apropiada, posea un acuerdo de negociación colectiva con el empleado que de otro modo impediría la realización de una elección, y que dicho acuerdo venza dentro de los próximos 12 meses.

1157. Tendrán derecho a votar todos los trabajadores agrícolas del empleador cuyos nombres aparezcan en la nómina de pagos aplicable al período de pago inmediatamente anterior a la presentación de la petición de dicha elección. Un huelguista por motivos económicos tendrá derecho a votar en cualquier elección bajo los reglamentos que la junta considere consistentes con los propósitos y las disposiciones de esta ley, a condición que el huelguista que haya sido permanentemente reemplazado no sea elegible para votar en ninguna elección realizada más de 12 meses después del comienzo de la huelga.

En el caso de las elecciones realizadas dentro de los 18 meses siguientes a la fecha de vigencia de esta ley que incluyen disputas laborales que comenzaron antes de dicha fecha de vigencia, la junta tendrá jurisdicción para adoptar reglas de elegibilidad justas, equitativas y apropiadas y que logren las políticas de esta ley en lo relativo a la elegibilidad de los huelguistas por razones económicas que recibieron pago por trabajo realizado o por vacaciones pagas durante el período de pago inmediatamente anterior al vencimiento de un acuerdo de negociación colectiva o el comienzo de una huelga; a condición, sin embargo, que en ningún caso la junta provea elegibilidad a ningún huelguista de dicha naturaleza que no haya ofrecido ningún servicio para el empleador durante el período de 36 meses inmediatamente anterior a la fecha de vigencia de esta ley.

1157.2. En cualquier elección en la que ninguna de las opciones en la boleta de votación reciba una mayoría de los votos se realizará una elección de desempate y la boleta de votación de dicha elección de desempate proveerá una selección entre las dos opciones que recibieron la mayor cantidad y la segunda mayor cantidad de votos válidos en la elección.

1157.3. Los empleadores tendrán listas de nómina de pagos precisas y actualizadas que contienen los nombres y las direcciones de todos sus trabajadores, y pondrán dichas listas a disposición de la junta cuando así se les solicite.

1158. Siempre que una orden de la junta emitida de acuerdo a la Sección 1160.3 se base en su totalidad o en parte en los hechos certificados después de una investigación realizada de acuerdo a las Secciones 1156.3 a 1157.2 inclusive, y exista una petición de revisión de dicha orden, dicha

certificación y las actuaciones de dicha investigación serán incluidas en la transcripción de toda la actuación judicial que deberá ser presentada bajo la Sección 1160.8 y consiguientemente, el decreto del tribunal haciendo valer, modificando o revocando en su totalidad o en parte la orden de la junta será emitido y anotado en las presentaciones, el testimonio y los procedimientos expuestos en dicha transcripción de la actuación judicial.

1159. Con el fin de asegurar la total libertad de asociación, auto organización y designación de representantes seleccionados por los trabajadores, sólo las organizaciones laborales certificadas de acuerdo con esta ley podrán ser partes de un acuerdo válido de negociación colectiva.

1160. La junta posee el poder necesario, según queda dispuesto en este capítulo, para prevenir que cualquier persona participe en un procedimiento laboral injusto, según se expone en el Capítulo 4 (comenzando con la Sección 1153) de esta ley.

1160.2. Cuando cualquier persona sea acusada de haber participado en o de estar participando en tal procedimiento laboral injusto, la junta, o cualquier agente o agencia designado por la junta para tal propósito, tendrá el poder de emitir y hacer que se entregue un reclamo a la persona indicando las acusaciones en ese sentido, y conteniendo una notificación de audiencia ante la junta o un miembro de la misma, o ante una agencia o agencias designadas, en un lugar establecido en dicha notificación, no menos de cinco días después de la entrega de dicho reclamo. No se emitirá un reclamo basado en ningún procedimiento laboral injusto que haya ocurrido más de seis meses antes de la presentación de la acusación ante la junta ni se hará entrega de una copia de la misma a la persona contra la cual se hace el reclamo, a menos que la víctima del agravio se haya visto impedida para presentar dicha acusación por estar cumpliendo con su deber en las fuerzas armadas, en cuyo caso, el período de seis meses será computado a partir de la fecha de su licencia. Cualquier reclamo de dicha naturaleza podrá ser enmendado por el miembro, agente o agencia que realiza la audiencia, o la junta según su discreción, en cualquier momento antes de la emisión de una orden basada en dicha acusación. La persona contra la cual se presenta el reclamo tendrá derecho a presentar una respuesta al reclamo original enmendado y a aparecer en persona o de otro modo y dar testimonio en un lugar y a una hora establecidos en el reclamo. A discreción del miembro, agente o agencia que realiza la audiencia de la junta, se podrá permitir a cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento y que dé testimonio. Cualquier procedimiento de dicha naturaleza, siempre que sea posible, será realizado de acuerdo con el Código de Evidencia. Todos los procedimientos serán registrados de la manera apropiada.

1160.3. El testimonio oído por dicho miembro, agente o agencia, o la junta en dicha audiencia será puesto por escrito y presentado a la junta. Luego de eso, a su discreción, la junta, previa notificación, podrá oír testimonio adicional o conocer alegatos a favor o en contra. Si, basándose en la preponderancia del testimonio oído, la junta llegase a decidir que cualquier persona nombrada en el reclamo ha participado en o está participando en tal procedimiento laboral injusto, la junta declarará sus descubrimientos de los hechos y emitirá y hará que se le entregue a dicha persona una orden

exigiendo que dicha persona cese y desista de dicho procedimiento laboral injusto, tome medidas afirmativas, incluyendo la rehabilitación de trabajadores con o sin pago de salarios atrasados, y reembolse a los trabajadores, cuando la junta determine que dicha reparación sea apropiada, por la pérdida de pago resultante de la negativa del empleador a negociar y proveer la reparación que logren las políticas de esta ley. Cuando una orden indique la rehabilitación de un trabajador, tal vez se exija el pago de los salarios atrasados al empleador o a la organización laboral, según sea el caso, responsable de la discriminación sufrida por dicho trabajador. Dicha orden podrá además exigir que dicha persona presente informes de tanto en tanto para mostrar hasta qué punto ha cumplido con la orden. Si, basándose en la preponderancia del testimonio oído, la junta llega a la decisión de que la persona nombrada en el reclamo no ha participado o no está participando en ningún procedimiento laboral injusto, la junta declarará sus decisiones y emitirá una orden anulando el reclamo. Ninguna orden de la junta exigirá la rehabilitación de ningún individuo como empleado cuando dicho individuo haya sido suspendido o despedido, ni el pago de ningún salario atrasado, si dicho individuo fue suspendido o despedido por una causa. En el caso que la evidencia sea presentada ante un miembro de la junta o ante un oficial administrativo de dicha junta, dicho miembro, o dicho oficial administrativo, según sea el caso, emitirá y causará que se presente a las partes del procedimiento un informe propuesto, junto con una orden recomendada, que será presentada a la junta, y, si no se presenta ninguna objeción dentro de los 20 días posteriores a la entrega de dicho informe a las partes, o dentro del período adicional que autorice la junta, dicha orden recomendada se convertirá en la orden de la junta y entrará en vigencia según se recomienda en dicho informe.

Hasta que las actuaciones del caso sean presentadas al tribunal, según se dispone en este capítulo, la junta podrá, en cualquier momento, previa notificación razonable y de la manera que le parezca apropiado, modificar o anular, en su totalidad o en parte, cualquier decisión u orden emitida por ella.

1160.4. La junta tendrá el poder, tras la emisión de un reclamo según se dispone en la Sección 1160.2 acusando a cualquier persona de haber participado en un procedimiento laboral injusto, de presentar una petición al tribunal superior de cualquier condado en el que haya ocurrido el procedimiento laboral injusto alegado, o en el que resida o haga negocios dicha persona, exigiendo reparación temporal apropiada o emitiendo una orden judicial que prohíbe una determinada conducta. Al presentarse cualquier petición de dicha naturaleza, la junta hará que se le entregue una notificación de dicha petición a dicha persona, y consiguientemente, el tribunal tendrá jurisdicción para otorgar a la junta la reparación temporal u orden judicial que le parezca justa y apropiada.

1160.5. Siempre que se acuse a cualquier persona de que ha participado en un procedimiento laboral injusto que caiga dentro del significado establecido por el párrafo (4) de la subdivisión (d) de la Sección 1154, la junta tendrá el poder de, y deberá, conocer y determinar la disputa de la cual surgió el procedimiento laboral injusto, a menos que dentro de los 10 días posteriores a la presentación de la notificación de dicha acusación, las partes de dicha disputa presenten a la junta evidencia satisfactoria indicando que han conciliado, o llegado a un acuerdo relativo a métodos para que se lleve a cabo la conciliación voluntaria de la disputa. Tras el cumplimiento de las

partes de la disputa de la decisión de la junta, o tras dicha conciliación voluntaria de la disputa, dicha acusación será desestimada.

1160.6. Siempre que se presente una acusación indicando que cualquier persona ha participado en un procedimiento laboral injusto que cae dentro del significado expuesto en los párrafos (1), (2) ó (3) de la subdivisión (d), o la subdivisión (g), de la Sección 1154 ó de la Sección 1155, la investigación preliminar de dicha acusación se realizará de forma inmediata y se le dará prioridad sobre todos los otros casos, excepto los casos de características similares en la oficina en la cual es presentada la acusación o la oficina a la cual es enviada. Si, después de dicha investigación, el oficial o abogado regional al cual se ha enviado el asunto posee motivo razonable para creer que dicha acusación es verdadera y que se debe emitir un reclamo, dicho oficial o abogado, en nombre de la junta, presentará una petición al tribunal superior del condado en el que ocurrió o se alega que ocurrió el procedimiento laboral injusto en cuestión, o en el condado donde la persona que supuestamente cometió el procedimiento laboral injusto reside o hace negocios, solicitando protección judicial apropiada mientras se espera la adjudicación final de la junta en lo relativo al asunto. El oficial o abogado regional hará todo lo razonablemente posible para notificar a la parte contra la cual se solicita la orden judicial sobre su intención de solicitar dicha orden por lo menos 24 horas antes de hacerlo. En el caso que el oficial o abogado regional no haya podido notificar a dicha parte sobre su intención con por lo menos 24 horas de anticipación, dicho oficial o abogado deberá presentar una declaración al tribunal bajo pena de perjurio expresando en detalle su labor de intentar notificar a la parte. Al presentarse cualquier petición de dicho tipo, el tribunal superior tendrá jurisdicción para otorgar la protección judicial u orden judicial temporal que le parezca justa y apropiada. Al presentarse cualquier petición de dicha naturaleza, la junta hará que se le entregue una notificación de dicha petición a cualquier persona involucrada en la acusación, y dicha persona, incluyendo la parte acusadora, tendrá la oportunidad de aparecer representado por un abogado y dar cualquier testimonio relevante. Para los fines de esta sección, se considerará que el tribunal superior posee jurisdicción sobre una organización laboral ya sea en el condado en el que dicha organización posee su oficina principal, o en cualquier condado en el que sus oficiales y agentes debidamente autorizados participen en la promoción o protección de los intereses de sus trabajadores miembro. La entrega de dicha notificación de procedimiento legal a dicho oficial o agente será considerada una entrega a la organización laboral en sí y convertirá a dicha organización en una de las partes del pleito judicial. En las situaciones en las que sea apropiada dicha reparación, el procedimiento especificado en el presente será aplicable a las acusaciones relacionadas con el párrafo (4) de la subdivisión (d) de la Sección 1154.

1160.7. Siempre que se presente una acusación de que cualquier persona ha participado en un procedimiento laboral injusto que cae dentro del significado expuesto por la subdivisión (c) de la Sección 1153 ó la subdivisión (b) de la Sección 1154, se le dará prioridad a dicha acusación sobre todos los demás casos excepto los casos de características similares en la oficina en la cual es presentada la acusación o la oficina a la cual es enviada y a los casos que reciben prioridad bajo la Sección 1160.6.

1160.8. Cualquier persona afectada negativamente por la orden final de la junta que otorga o niega en su totalidad o en parte la reparación buscada podrá obtener una revisión de dicha orden en el tribunal de apelaciones que tenga jurisdicción sobre el condado en el que supuestamente se participó en el procedimiento laboral injusto, o en el condado donde reside o realiza negocios dicha persona, mediante la presentación ante dicho tribunal de una petición escrita solicitando que la orden de la junta sea modificada o anulada. Dicha petición será presentada ante el tribunal dentro de los 30 días posteriores a la fecha de emisión de la orden de la junta. Tras la presentación de dicha petición, el tribunal hará que se entregue una notificación a la junta y consiguientemente poseerá jurisdicción sobre el procedimiento. La junta presentará ante el tribunal las actuaciones del procedimiento, certificadas por la junta, dentro de los 10 días posteriores a la notificación del secretario del tribunal, a menos que dicho plazo sea extendido por el tribunal por un motivo razonable y demostrado. El tribunal tendrá la jurisdicción necesaria para otorgar a la junta la reparación temporal u orden judicial que le parezca justa y apropiada, y del mismo modo, emitir y registrar un fallo haciendo valer, modificando y haciendo valer según lo modificado, o anulando en su totalidad o en parte, la orden de la junta. Del mismo modo, será irrevocable la decisión de la junta en lo relativo a cuestiones de hecho, de estar apoyada por evidencia relevante en las actuaciones consideradas en su totalidad.

Una orden de realizar una elección no podrá ser suspendida mientras se realiza una revisión, pero dicha orden podrá ser revisada según lo dispone la Sección 1158.

Si ha pasado el plazo para la revisión de la junta y la persona no ha cumplido voluntariamente con la orden de la junta, la junta podrá solicitar al tribunal superior del condado en el que ocurrió el procedimiento laboral injusto o en el que reside o realiza negocios dicha persona que haga valer la orden de la junta. Si después de una audiencia, el tribunal determina que la orden fue emitida de acuerdo a los procedimientos establecidos por la junta y que la persona se niega a cumplir con la orden, el tribunal hará valer dicha orden mediante un mandamiento judicial para imponer el cumplimiento de la orden u otro proceso apropiado. El tribunal no revisará el derecho sustantivo de la orden.

1160.9. Los procedimientos expuestos en este capítulo serán el método exclusivo utilizado para reparar los procedimientos laborales injustos.

1161. (a) Mediante el presente documento se crea el Fondo de Asistencia para Trabajadores Agrícolas [Agricultural Employee Relief Fund] que será un fondo especial de la Tesorería del Estado cuyos fondos quedarán continuamente asignados a la Junta de Relaciones Laborales Agrícolas para los fines especificados en la subdivisión (c). La junta fungirá como fideicomisario de todo el dinero depositado en el fondo.

(b) Cualquier reparación o asistencia monetaria ordenada por la junta de acuerdo a esta ley a ser pagada por un empleador a un trabajador será cobrada por la junta en nombre del trabajador. Toda la reparación o asistencia monetaria recolectada de tal modo por la junta será remitida al trabajador en nombre del cual la junta recolectó el dinero.

(c) (1) No obstante la Sección 1519 del Código de Procedimiento Civil, si la junta ha realizado un intento diligente para localizar a un trabajador en cuyo nombre la junta ha cobrado reparación o asistencia monetaria de acuerdo a esta ley y no logra localizar al trabajador o a su representante legal durante un período de dos años a partir de la fecha en la que la junta cobró la reparación o asistencia monetaria, la junta depositará dicho dinero en el fondo.

(2) El dinero que hay en el fondo será usado por la junta para pagar a los trabajadores el saldo impago de cualquier reparación o asistencia monetaria ordenada por la junta a ser pagada por un empleador a un trabajador. Antes de realizar ningún pago del fondo, primeramente la junta deberá llegar a la conclusión que, en un caso individual, el cobro del monto total de la reparación o asistencia monetaria ordenada no es posible después que se ha hecho todo lo posible por cobrar el saldo al empleador.

(d) Según se usa en esta sección, "fondo" significa el Fondo de Asistencia para Trabajadores Agrícolas [Agricultural Employee Relief Fund].

(e) En o antes del 1 de julio del 2002, la junta presentará al cuerpo legislativo un informe relativo al estado del fondo.

1164. (a) Un empleador agrícola o una organización laboral certificada para ser el agente exclusivo de negociación de una unidad de negociación de trabajadores agrícolas podrá presentar ante la junta, en cualquier momento después de (1) 90 días después de la renovada demanda de negociar presentada por un empleador agrícola o una organización laboral certificada antes del 1 de enero del 2003, que cumple con las condiciones especificadas en la Sección 1164.11 ó (2) 180 días después de una solicitud inicial de negociar presentada por un empleador agrícola o una organización laboral certificada después del 1 de enero del 2003, una declaración indicando que las partes no han logrado llegar a un acuerdo de negociación colectiva y una solicitud de que la junta emita una orden obligando a las partes a someter el asunto a mediación y conciliación obligatoria de sus disputas. Para los fines de este capítulo "empleador agrícola" significa un empleador agrícola según está definido en la subdivisión (c) de la Sección 1140.4, que ha empleado o contrata a 25 ó más trabajadores agrícolas durante cualquier semana calendario durante el año anterior a la presentación de una declaración de acuerdo a esta disposición.

(b) Al recibir una declaración de acuerdo a la subdivisión (a), inmediatamente la junta emitirá una orden exigiendo que las partes se sometan a una mediación y conciliación obligatorias de sus disputas. La junta solicitará al Servicio de Mediación y Conciliación del Estado de California [California State Mediation and Conciliation Service] una lista de nueve mediadores que poseen experiencia en mediación laboral. El Servicio de Mediación y Conciliación del Estado de California podrá incluir nombres seleccionados entre sus propios mediadores, o de una lista de nombres provista por la Asociación Americana de Arbitraje [American Arbitration Association] o el Servicio Federal de Mediación [Federal Mediation Service]. Las partes seleccionarán a un mediador de la lista dentro de los siete días posteriores a la recepción de la lista. Si las partes no logran ponerse de acuerdo para elegir a un mediador, tacharán nombres de la lista hasta que se elija a un mediador mediante un proceso de eliminación. Si una parte se niega a participar en la selección de un mediador, la otra parte podrá elegir

a un mediador de la lista. Los costos de la mediación y conciliación serán pagados equitativamente por las partes.

(c) Después de ser nombrado, el mediador programará reuniones inmediatamente a una hora y en un lugar razonablemente accesible para las partes.

La mediación se realizará por un período de 30 días. Al vencerse dicho período de 30 días, si las partes no resuelven sus asuntos en cuestión a satisfacción de ambas partes, el mediador certificará que el proceso de mediación ha sido agotado. Con el acuerdo mutuo de las partes, el mediador podrá extender el período de mediación durante 30 días adicionales.

(d) Dentro de un período de 21 días, el mediador presentará un informe ante la junta resolviendo todos los asuntos en cuestión entre las partes y estableciendo las condiciones finales de un acuerdo de negociación colectiva, incluyendo todos los asuntos sujetos a mediación y todos los asuntos resueltos por las partes antes de la certificación del agotamiento del proceso de mediación. En relación a cualquier asunto en disputa entre las partes, el informe incluirá el fundamento de la decisión del mediador. La decisión del mediador será apoyada por las actuaciones del proceso.

(e) Para resolver los asuntos en disputa, el mediador podrá considerar aquellos factores que comúnmente se consideran en procedimientos similares, incluyendo:

(1) Las estipulaciones de las partes.

(2) La situación financiera del empleador y su habilidad de cubrir los costos del contrato en aquellas instancias en las que el empleador alega ser incapaz de satisfacer las exigencias salariales y de beneficios del sindicato.

(3) Los salarios, beneficios y cláusulas y condiciones de empleo correspondientes en otros acuerdos de negociación colectiva que cubren empresas agrícolas similares con requisitos laborales similares.

(4) Los salarios, beneficios y cláusulas y condiciones de empleo correspondientes que prevalecen en firmas o industrias comparables en las áreas geográficas con condiciones económicas similares, tomando en cuenta el tamaño de la empresa del empleador, las capacidades, experiencia y entrenamiento que se les exige a los trabajadores y la dificultad y naturaleza del trabajo realizado.

(5) Los precios promedio al consumidor para las mercaderías y los servicios de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor de California [California Consumer Price Index], y el costo general de la vida, en el área donde se realiza el trabajo.

1164.3. (a) Cualquiera de las partes, dentro de los siete días posteriores a la presentación del informe del mediador, podrá presentar una petición a la junta solicitando la revisión del informe. La parte que presenta la petición deberá, en la petición, especificar las disposiciones específicas del informe del mediador que desea sean revisadas por la junta y deberá especificar los motivos que autorizan la revisión por parte de la junta. La junta, dentro de los 10 días posteriores a la recepción de la petición, podrá aceptar la revisión de las porciones de la petición para las cuales se ha establecido un caso prima facie indicando que (1) una disposición del acuerdo de negociación colectiva expuesta en el informe del mediador no está relacionada con los salarios, horarios de trabajo u otras condiciones de empleo según están definidas en la Sección 1155.2, (2) una disposición del acuerdo de



negociación colectiva expuesta en el informe del mediador se basa claramente en la determinación de una cuestión de hechos relevantes equivocada ó (3) una disposición del acuerdo de negociación colectiva expuesta en el informe del mediador es arbitraria o caprichosa a la luz de las determinaciones de cuestiones de hechos relevantes del mediador.

(b) Si decide que existen motivos para otorgar una revisión según se define en la subdivisión (a), la junta ordenará que las disposiciones del informe que no están sujetas a la revisión entren en vigencia como orden final de la junta. Si la junta no acepta una petición de revisión o no se presenta ninguna petición de revisión, entonces el informe del mediador se convertirá en una orden final de la junta.

(c) La junta emitirá una decisión relativa a la petición, y si determina que una disposición del acuerdo de negociación colectiva que contiene el informe del mediador viola las disposiciones de la subdivisión (a), dentro de los 21 días siguientes, emitirá una orden exigiendo al mediador que modifique las cláusulas del acuerdo de negociación colectiva. El mediador se reunirá con las partes para realizar mediación adicional durante un período que no deberá exceder los 30 días. Al vencerse este período de mediación, el mediador preparará un segundo informe resolviendo cualquier asunto inconcluso. El segundo informe será presentado ante la junta.

(d) Cualquiera de las partes, dentro de los siete días posteriores a la presentación del segundo informe del mediador, podrá presentar una petición a la junta solicitando que se revise el segundo informe del mediador de acuerdo con los procedimientos especificados en la subdivisión (a). Si no se presenta ninguna petición, el informe del mediador entrará en vigencia de inmediato como orden final de la junta. Si se presenta una petición, la junta emitirá una orden para confirmar el informe del mediador y ordenará que entre en vigencia de inmediato, a menos que decida que el informe está sujeto a revisión basándose en cualquier motivo especificado en la subdivisión (a), en cuyo caso, la junta determinará los asuntos y emitirá una orden final de la junta.

(e) Cualquiera de las partes, dentro de los siete días siguientes a la presentación del informe del mediador, podrá presentar una petición a la junta solicitando que se anule el informe si se establece un caso prima facie indicando que ha ocurrido cualquiera de lo siguiente: (1) el informe del mediador fue obtenido mediante corrupción, fraude u otro medio indebido, (2) existió corrupción en la mediación ó (3) los derechos de la parte que presenta la petición fueron violados de manera relevante por la conducta ilícita del mediador. Con el único propósito de interpretar las cláusulas de los párrafos (1), (2) y (3), se aplicará la ley de los casos que interpretan cláusulas similares usadas en la Sección 1286.2 del Código de Procedimiento Civil. Si la junta decide que existe cualquiera de estos motivos, dentro de los 10 días siguientes, la junta revocará el informe del mediador y ordenará la selección y el nombramiento de un nuevo mediador, y un período adicional de mediación de 30 días, de acuerdo a la Sección 1164.

(f) Dentro de los 60 días posteriores a la entrada en vigencia de la orden de la junta, cualquiera de las partes o la junta podrá presentar una acción judicial para hacer valer la orden de la junta en el tribunal superior del condado de Sacramento o en el condado donde está ubicada la sede principal de cualquiera de las partes. Ninguna orden final de la junta será suspendida durante una apelación bajo esta sección, a menos que el tribunal decida que (1) la parte que apela será irreparablemente dañada por la implementación de

la orden de la junta y (2) la parte que apela ha demostrado la probabilidad de que la apelación tenga éxito.

1164.5. (a) Dentro de los 30 días posteriores a la entrada en vigencia de la orden de la junta, una parte podrá presentar una petición ante el tribunal de apelaciones o el Tribunal Superior de California solicitando que se emita un mandamiento judicial ordenando la elevación de los actos a fin de revisarlos. Si se emite el mandamiento judicial, se indicará su devolución en un horario y lugar especificados mediante una orden del tribunal y se ordenará a la junta que certifique al tribunal sus actuaciones en el caso dentro del plazo especificado. La petición de revisión será entregada personalmente al director ejecutivo de la junta y será entregado personalmente o por notificación a la parte que no presenta la apelación.

(b) La revisión del tribunal durará sólo por el tiempo necesario para determinar, basándose en las actuaciones completas del caso, si ha ocurrido algo de lo siguiente:

- (1) La junta actuó sin, o en exceso de, sus poderes y jurisdicción.
- (2) La junta no ha procedido del modo exigido por la ley.
- (3) La orden o decisión de la junta fue obtenida mediante fraude, o fue un abuso de discreción.
- (4) La orden o decisión de la junta viola cualquier derecho de la parte que presenta la petición bajo la Constitución de los Estados Unidos o la Constitución del Estado de California.

(c) Nada de lo que se incluye en esta sección será interpretado de manera que permita al tribunal realizar el juicio nuevamente, aceptar evidencia distinta a la que especifican los Reglamentos del Tribunal de California [California Rules of Court], o ejercer su juicio independiente basándose en la evidencia.

1164.7. (a) La junta y cada una de las partes del acto o procedimiento judicial ante el mediador podrán aparecer en el procedimiento de revisión. Luego de la audiencia, el tribunal de apelaciones o el Tribunal Supremo emitirá un fallo ya sea afirmando o anulando la orden de la junta.

(b) Siempre que sea aplicable, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil relacionadas con los mandamientos judiciales ordenando la elevación de los actos a fin de revisarlos serán aplicables a los procedimientos instituidos bajo este capítulo.

1164.9. Ningún tribunal de este estado, excepto el tribunal de apelaciones o el Tribunal Supremo, en la medida especificada en este artículo, tendrá la jurisdicción necesaria para revisar, revertir, corregir o anular ninguna orden o decisión de la junta o suspender o atrasar la ejecución o realización de la misma, ni para ordenar judicialmente la realización o la abstención de un acto, ni restringir o interferir con la junta en el cumplimiento de sus deberes oficiales, según lo disponen la ley y las reglas del tribunal.

1164.11. Una demanda presentada de acuerdo al párrafo (1) de la subdivisión (a) de la Sección 1164 podrá realizarse solamente en los casos que satisfacen todos los criterios siguientes: (a) las partes no han logrado llegar a un

acuerdo durante por lo menos un año a partir de la fecha en la que la organización laboral presentó su solicitud inicial de negociación, (b) el empleador ha cometido un procedimiento laboral injusto y (c) las partes no han celebrado un contrato obligatorio previo.

1164.12. Para garantizar la implementación ordenada del proceso de mediación exigido por este capítulo, una parte no podrá presentar un total de más de 75 declaraciones ante la junta antes del 1 de enero del 2008. Para calcular la cantidad de declaraciones presentadas de dicho modo, será irrelevante la identidad de la parte sobre la cual se presenta la declaración.

1164.13. Las disposiciones de este capítulo son separables. Si alguna disposición de este capítulo, o su aplicación, es declarada inválida, dicha invalidez no afectará a las otras disposiciones o aplicaciones, las cuales podrán ser puestas en vigencia sin la disposición o aplicación inválida.

1165. (a) Los pleitos judiciales por incumplimiento de contrato entre un empleador agrícola y una organización laboral agrícola que representa a trabajadores agrícolas, según se define en esta ley, o entre cualquier organización laboral de dicha naturaleza, podrán ser presentados ante cualquier tribunal superior que tenga jurisdicción sobre las partes, sin importar el monto en discusión.

(b) Toda organización laboral agrícola que representa a trabajadores agrícolas y todo empleador agrícola serán hechos responsables por los actos de sus agentes. Cualquier organización laboral de dicha naturaleza podrá demandar o ser demandada ante los tribunales de este estado como entidad o en nombre de los trabajadores a los cuales representa. Cualquier fallo monetario contra una organización en un tribunal superior podrá ser hecho valer solamente contra la organización como entidad y contra sus activos, y no será imponible contra ningún miembro individual ni sus activos.

1165.2. Para los fines de esta ley, el tribunal superior tendrá jurisdicción sobre una organización laboral en este estado si dicha organización laboral posee su oficina principal en este estado, o si sus oficiales o agentes debidamente autorizados participan en la representación o actúan en nombre de trabajadores miembro.

1165.3. La entrega de órdenes de comparecer o presentar evidencia u otros procesos legales de cualquier tribunal superior a un oficial o agente de una organización laboral, en su capacidad de tal, será considerada una entrega de dichas órdenes a la organización laboral misma.

1165.4. Para los fines de esta ley, con el fin de determinar si cualquier persona está actuando como agente de otra persona y con el propósito de hacer responsable a dicha persona de sus actos, no controlará la cuestión de si los actos específicos llevados a cabo fueron autorizados o ratificados subsiguientemente.

1166. Nada de lo que aparece en esta ley, excepto en la medida en que se disponga específicamente en el presente documento, será interpretado de manera de interferir con o impedir o disminuir de cualquier modo el derecho a hacer huelga, ni afectará las limitaciones o calificaciones de dicho derecho.

1166.2. Nada de lo que aparece en esta ley prohibirá que un individuo empleado como supervisor se convierta en o continúe siendo miembro de una organización laboral, pero ningún empleador sujeto a esta ley estará obligado a considerar empleados a los individuos definidos en el presente documento como supervisores para los fines de ninguna ley, ya sea nacional o local, relacionada con la negociación colectiva.

1166.3. (a) Si cualquier disposición de esta ley, o la aplicación de dicha disposición a cualquier persona o circunstancia, llegase a considerarse inválida, el resto de esta ley, y/o de la aplicación de dicha disposición a personas o circunstancias diferentes a las que se consideran inválidas, no serán afectados por dicha invalidez.

(b) Si cualquier otra ley del cuerpo legislativo llegase a contradecir las disposiciones de esta ley, esta ley prevalecerá.