

# A L R A

## Acta de Relaciones del Trabajo Agrícola

### Preguntas y Respuestas del Trabajador Agrícola

## **Que sucede cuando una unión gana la elección?**

---

### **Cual es el significado que una unión gane la elección?**

Después de una elección en donde una mayoría de sus compañeros de trabajo votaron a favor de la unión, la unión será certificada por el ALRB como **el representante exclusivo** de los trabajadores en su lugar de empleo.

### **Qué significa ser un representante exclusivo?**

Cuando el ALRB certifica una unión como el vencedor en una elección, la unión puede comenzar a negociar un contrato con su empleador que cubra salarios, horarios y otros términos y condiciones de trabajo en su lugar de empleo. Su empleador tiene que negociar con la unión con respecto a todos los trabajadores, aun aquellos que no votaron por la unión. Solamente esa unión lo puede representar a usted en tratos con su empleador.

### **Eso significa que no puedo hablar con mi empleador si tengo algún problema?**

No. Si usted tiene algun problema con su empleador, usted tiene el derecho de pedirle a su empleador que lo rectifique. Sin embargo, se le tiene que dar la oportunidad a la unión de tener un representante presente cuando usted y su empleador esten intentando resolver el problema. El problema se tiene que resolver en una manera que es consistente con cualquier contrato entre la unión y el empleador.

### **Se reunirán los representantes de la unión conmigo y con otros trabajadores para hablar sobre asuntos relacionados al trabajo después de la elección?**

Si. También, bajo ciertas circunstancias, los representantes de la unión podrian reunirse con usted en su lugar de trabajo para hablar de asuntos relacionados al trabajo.

## Cuales son algunas de las cosas que un empleador no debe hacer después que una unión es certificada?

Una vez que la unión es certificada, su empleador no debe hacer ningun cambio en los términos y condiciones de trabajo sin informarle a la unión y darle la oportunidad de negociar sobre esos cambios. Por ejemplo, si su empleador quisiera cambiar el pago de trabajo por contrato después de la certificación, no podría hacerlo hasta que no le de una oportunidad a la unión de negociar sobre el cambio. Si la unión y el empleador negocian en buena fe y ellos no pueden llegar a un acuerdo, entonces a su empleador se le permitiría cambiar el pago de trabajo por contrato.

## Como una unión negocia un contrato?

Después que la unión es certificada, es usual ver a la unión solicitar que sus representantes y el empleador se reúnan para negociar un contrato que cubre salarios, horarios y otros términos y condiciones de trabajo.

## Cual es la obligación de mi empleador una vez que la unión solicita comenzar a negociar?

Bajo el Acta de Relaciones del Trabajo Agrícola, su empleador y la unión que lo representa a usted están obligados a negociar en buena fe con el propósito de llegar a un acuerdo. Eso quiere decir que ambos partidos tienen que demostrar esfuerzos sinceros y legítimos para llegar a un acuerdo. Las uniones y los empleadores pueden solicitar información de uno al otro y deben hacerse disponibles para reunirse en horas y lugares razonables para intentar llegar a un acuerdo.

## Cuáles son otros ejemplos de la obligación de negociar en buena fe?

Bajo la obligación de negociar en buena fe, ambos partidos tienen la obligación de:

- Hacer un esfuerzo sincero y legítimo para llegar a un acuerdo,
- Reunirse en horas y lugares razonables,
- Hablar de **asuntos obligatorios de negociación**. Esto incluye salarios, horarios, condiciones de trabajo, pension, bonos, seguridad en el trabajo, aseguranza, antigüedad en el trabajo (seniority), procedimientos para ajustar agravios, disciplina, descansos, etc.

## Que sucede si mi empleador se rehúsa a reunirse con representantes de la unión?

Se considera una práctica de labor injusta (ULP) el que el empleador se niegue a reunirse ó a negociar en buena fe con una unión que ha sido certificada por el ALRB. Si su empleador se niega a reunirse con la unión ó no negocie en buena fe, entonces un cargo de ULP se puede registrar contra el empleador.

## **Puede mi empleador negociar con otra unión?**

No. También se considera una práctica de labor injusta el que su empleador reconozca ó negocie ó firme un contrato con una unión que no ha sido certificada a través de una elección llevada a cabo por el ALRB.

## **Tiene mi empleador que firmar un contrato con la unión?**

No. El Acta solo requiere que su empleador negocie en buena fe con la unión para intentar llegar a un acuerdo. Ningun partido esta obligado a aceptar las propuestas del otro partido.

## **Que sucede cuando la unión y mi Empleador llegan a un acuerdo?**

Cuando los partidos llegan a un acuerdo, ellos tienen que firmar un contrato por escrito que obliga legalmente a ambos partidos. Eso significa que ambos partidos están obligados a cumplir con los términos del contrato, y el contrato puede ser enforzado por cualquier partido.

## **Que sucede si la unión y mi empleador no pueden llegar a un acuerdo?**

Si no hay un acuerdo y los partidos han negociado en buena fe, no hay violación del Acta. Sin embargo, el empleador todavía esta obligado a negociar con la unión si la unión solicita negociaciones adicionales.

## **Cual es el deber de representación justa?**

Esto significa que la unión tiene que representar a cada trabajador justamente cuando está negociando con el empleador ó implementando el contrato. En algunas veces la unión tendrá que tomar decisiones que no van a ser aceptadas por todos los trabajadores, no obstante, esas decisiones son legales mientras se hagan en buena fe, y no sean arbitrarias ó discriminen contra trabajadores.

## **Que sucede si yo y algunos de mis compañeros de trabajo decidimos que no queremos la representación de la unión?**

Una vez que la unión es escogida por una mayoría de los trabajadores en una elección llevada a cabo por el ALRB, la union negocia por todos los trabajadores, aun aquellos que no quieran la unión. Sin embargo, los trabajadores pueden sacar a la unión, ya sea votando en otra elección para *decertificar* ó sacar a la unión, ó votando para escoger una unión diferente (llamada unión *rival*). Para que una elección de decertificación ó de unión *rival* se pueda llevar a cabo, los trabajadores tienen que someter una petición por escrito al ALRB. Una petición de decertificacion tiene que ser firmada por lo menos un 30% de los trabajadores si hay un contrato actual que expirará dentro de los próximos 12 meses, ó por un 50% de los trabajadores si no existe un contrato. La petición para una elección que incluye una unión rival debe de ser firmada por un 50% de los trabajadores. Una petición para decertificar a una union no debe ser iniciada por un empleador o sus representantes.

**Nota:** El Consejo **no** llevara a cabo una elección si alguna de las tres siguientes condiciones existe:

1. Una elección valida se llevo a cabo en los 12 meses antecedentes, ó
2. Una unión ha sido certificada dentro de los 12 meses antecedentes ( ó la certificación ha sido extendida),ó
3. Existe un contrato colectivo entre el empleador y la unión.