

## ***Guía para las partes que se representan a ellas mismas***

---

Si tiene previsto representarse a usted mismo en una queja o petición según la New York State Employment Relations Act (Ley de relaciones de trabajo del estado de Nueva York, "SERA"), incluyendo la Ley de prácticas del trabajo justo de los trabajadores agrícolas (Farm Laborers' Fair Labor Practices Act, "FLFLPA"), ante la Junta Pública de Relaciones del Trabajo (Public Employment Relations Board, "PERB"), esta guía le dará información que puede ser útil.<sup>1</sup>

### **1) ¿ES USTED UN EMPLEADOR/EMPLEADO DEL SECTOR PRIVADO?**

**Esta guía solo está dirigida a empleadores/empleados del sector privado; no afecta al sector público.**<sup>2</sup> Los empleadores del sector privado incluyen algunas empresas y organizaciones privadas, y a todos los empleadores agrícolas del estado de Nueva York.

### **2) ¿QUÉ NATURALEZA TIENE EL PROBLEMA?**

Según SERA y FLFLPA, PERB solo tiene jurisdicción sobre ciertos tipos de reclamos (generalmente relativos a la negociación colectiva) y sobre ciertos empleadores del sector privado y sus empleados. La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA) es una ley federal que aplica a la mayoría de los empleadores del sector privado. La Ley de relaciones del trabajo (SERA) es una ley del estado de Nueva York que solo se aplica cuando la ley federal NLRA no lo hace. PERB solo tiene jurisdicción con respecto a SERA. Los empleadores agrícolas están explícitamente bajo la jurisdicción de SERA. Si en la situación no participa un empleador agrícola, PERB puede tener jurisdicción según SERA solo si la NLRA no se aplica. Si no está seguro de si la NLRA se aplica a su situación, debe consultar con la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo (National Labor Relations Board ) para determinar si tiene jurisdicción sobre el empleador antes de continuar con el proceso de PERB.<sup>3</sup> Leer la Ley [SERA](#) lo ayudará a decidir si es un caso de la jurisdicción de PERB.

**Tenga en cuenta que:** PERB no puede recibir los siguientes tipos de reclamos:

- [Reclamos por discriminación](#) basados en raza, credo, color, país de origen, orientación sexual, condición militar, sexo, edad, estado civil, discapacidad o situación familiar. Es posible que tenga un

---

<sup>1</sup> La ley SERA, modificada por FLFLPA, está disponible en el sitio web de PERB en <https://perb.ny.gov/new-york-state-employment-relations-act/>. Las normas que gobiernan SERA y FLFLPA están disponibles en <https://perb.ny.gov/sera-rule/>.

<sup>2</sup> Los empleadores del sector público incluyen a los condados, ciudades, pueblos, distritos escolares, autoridades o comisiones públicas y corporaciones de beneficio público del estado de Nueva York. Para obtener más información sobre la jurisdicción del sector público de PERB según la Ley de empleo justo de los empleados públicos (Public Employees' Fair Employment Act), consulte en la Oficina de Prácticas de Empleo Público y Representación (Office of Public Employment Practices and Representation) de PERB en <https://perb.ny.gov/office-of-public-employment-practicesrepresentation/>, y (518) 457-6410.

<sup>3</sup> Puede comunicarse con la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo en <https://www.nlrb.gov/contact-us>, y (844)762-NLRB.

reclamo que pueda presentar a la División de Derechos Humanos (Division of Human Rights ) del estado de Nueva York u otras agencias municipales y federales.

- Los reclamos según la [Ley de prevención del robo de salarios](#) (Wage Theft Prevention Act) u [Órdenes de salarios](#). Es posible que tenga un reclamo que pueda presentar al Departamento de Trabajo (Department of Labor) del estado de Nueva York u otras agencias municipales y federales.

### 3) ¿CÓMO SE PRESENTA UNA QUEJA O PETICIÓN?<sup>4</sup>

Los formularios y las normas de SERA están disponibles en nuestro sitio web. Lea y siga cuidadosamente las instrucciones del formulario.

**Cómo presentar una queja por prácticas de trabajo injustas.** Una queja por prácticas de trabajo injustas ante PERB debe basarse en una infracción de SERA, que incluye FLFLPA y afecta exclusivamente al empleo agrícola. Para obtener más información, lo animamos a leer la Ley [SERA](#).

- En la sección 704 se definen las prácticas de trabajo injustas de un **empleador**.
- En la sección 704-b se definen más prácticas de trabajo injustas de un **empleador agrícola**.
- Las prácticas de trabajo injustas de un **trabajador agrícola** o una **organización de trabajadores que representa a los trabajadores agrícolas** se definen en la Sección 704-b
- Consulte las [normas procesales de SERA](#) para obtener información sobre la presentación de una queja por prácticas de trabajo injustas.
  - Las normas **que no son de FLFLPA** sobre las prácticas de trabajo injustas se describen en la Sección 252
  - Las normas **de FLFLPA** sobre prácticas de trabajo injustas se describen en la parte 263.34 - 263.45

**Cómo presentar una petición de investigación de certificación.** Una petición de investigación de certificación ante PERB pide que se investigue si una unidad de negociación específica y adecuada de empleados debe estar representada, o dejar de estarlo, por un representante certificado de los empleados (sindicato) específico, según la Sección 705 de SERA

- Consulte las [normas procesales de SERA](#) para obtener información sobre la presentación de una petición de investigación de certificación.
  - Las normas sobre las certificaciones **que no son de FLFLPA** están cubiertas en la Sección 251
  - Las normas sobre las certificaciones de **FLFLPA** están cubiertas en la Sección 263.20

### 4) ¿QUÉ SUCEDE DESPUÉS DE PRESENTAR UNA QUEJA O UNA PETICIÓN?

A todos los casos nuevos se les asignará un número de caso. Use siempre este número cuando escriba o llame a PERB.

---

<sup>4</sup> Esta guía solo habla de las quejas por prácticas de trabajo injustas y de las peticiones de investigación de certificación. Si tiene preguntas sobre otro tipo de temas, como peticiones de aclaración y peticiones de resolución declarativa, comuníquese con nuestra oficina.

**Queja de prácticas de trabajo injustas.** El director de prácticas de trabajo privadas y representación (Director of Private Employment Practices and Representation, “director”) revisará la nueva queja presentada y los documentos que la acompañen. El director tomará una de las siguientes decisiones:

- 1) los presuntos hechos pueden considerarse una práctica de trabajo injusta, según lo establecido en la Sección 704 o 704-b de SERA y FLFLPA, respectivamente; o
- 2) los presuntos hechos no suponen, desde el punto de vista legal, una práctica de trabajo injusta; o
- 3) el formulario de queja está incompleto o es “deficiente”.<sup>5</sup>

**Petición de una investigación de certificación.** El director revisará la petición y los documentos que presente con ella. El director tomará una de las siguientes decisiones:

- 1) los presuntos hechos y la muestra de interés adjunta establecen un problema o controversia sobre si una unidad de negociación específica de empleados debe estar representada, o dejar de estar representada, por un representante trabajador/empleado certificado específico; o
- 2) los presuntos hechos no demuestran, desde el punto de vista legal, que exista un problema de representación (por ejemplo, los empleados no están bajo la jurisdicción de SERA, o la muestra de interés no es suficiente para superar el 30 % de la unidad de negociación propuesta); o
- 3) el formulario de queja está incompleto o no es “suficiente”.<sup>6</sup>

## **5) ¿QUÉ SUCEDE SI UNA QUEJA O PETICIÓN SE DECLARA DEFICIENTE O INSUFICIENTE?**

Si el director considera que existe una deficiencia o insuficiencia en los documentos presentados, se enviará un aviso al demandante, al que se le permitirá modificar la queja o petición para intentar corregirla. Si la deficiencia no se corrige en el plazo previsto en la notificación, el director podrá anular todo o una parte del caso o declararlo cerrado. Si recibe una notificación de que su presentación es deficiente o insuficiente y quiere modificarla, siga atentamente las instrucciones de la notificación. No es necesario volver a presentar los adjuntos incluidos en la presentación original.

Si el director determina que los hechos que usted afirma no pueden, desde el punto de vista legal, constituir una queja de práctica de trabajo injusta o presentar un problema de representación, el director puede desestimar el caso con una decisión por escrito.

Si el director suspende el caso o lo considera cerrado, puede apelar su decisión presentando “apelaciones” ante la Junta.

Si quiere presentar apelaciones, consulte las [normas procesales SERA](#), parte 253.22 para empleadores no agrícolas y parte 263.67 para empleadores agrícolas.

---

<sup>5</sup> Si el director determina que los presuntos hechos pueden dar lugar a una queja por prácticas de trabajo injustas, asignará el caso a un juez administrativo para su proceso y las partes del caso recibirán un aviso con información sobre los siguientes pasos. Esta asignación no significa que el director haya decidido que se produjo una práctica de trabajo injusta; la otra parte/partes tendrán la oportunidad de responder a las acusaciones.

<sup>6</sup> Si el director decide que los presuntos hechos afirmados plantean un problema de representación, asignará el caso a un juez administrativo para su trámite y las partes del caso recibirán un aviso con información sobre los pasos siguientes. Esta asignación no significa que el director haya decidido si debe certificarse una unidad de negociación; la otra parte/partes tendrán la oportunidad de responder a las acusaciones.